



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de
trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Carlos Villarroel, Edgar Marino (ORCID: 0000-0001-7318-3467)

ASESOR:

Mg. Chávez Rabanal, Mario Gonzalo (ORCID: 0000-0002-7675-9705)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

ATE VITARTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Francisco Carlos Huamalíes y Victoria Villarroel León en el cielo.

A mis hijos que han sido, son y serán siempre mi motivación para superarme todos los días.

A mis hermanos Harry, Anita, Amelia, Francisco, Juan, Nelly, Amanda y Nora por la unión y fraternidad que siempre profesan.

Agradecimientos

A Dios por brindarme salud y poner siempre en mi camino a las personas correctas.

A mis padres en el cielo por haberme legado su humildad, su sencillez y el amor a la familia.

A mi hermano Harry por ser mi guía y ejemplo de que todo se puede lograr con esfuerzo y dedicación.

A mis compañeros de trabajo por sus aportes que hicieron posible que este trabajo de investigación haya llegado a su fin.

A mi asesor de tesis el Mg. Chávez Rabanal, Mario Gonzalo por ser mi guía en la elaboración de la presente tesis, por sus asesorías brindadas, por su apoyo incondicional y su valioso tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	21
3.3. Escenario de estudio	23
3.4. Participantes.....	23
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
3.6. Procedimiento.....	25
3.7. Rigor Científico	26
3.8. Método de análisis de datos	27
3.9. Aspectos Éticos	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	55

Anexo 1. Matriz de consistencia	53
Anexo 2. Guía de preguntas de la entrevista	58
Anexo 3. Guia de analisis de revision de fuente doctrinaria	66
Anexo 4. Guia de analisis de revision de fuente doctrinaria	63
Anexo 5. Guia de analisis de revision de fuente doctrinaria	60
Anexo 6. Entrevistas	60

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización.....	21
Tabla 2. Participantes	23
Tabla 3. Validez del instrumento I.....	26
Tabla 4. Validez del instrumento II.....	26

RESUMEN

El presente estudio se titula “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021”. Se plantea como objetivo general fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021. La metodología se basa en un enfoque cualitativo, en un diseño de teoría fundamentada de tipo básica de investigación, como técnicas de recolección de datos se empleó la entrevista, el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial con sus respectivos instrumentos como la guía de preguntas de entrevista, guía de análisis de fuente documental doctrinario, normativo y jurisprudencial. Como participantes se contó con supervisores inspectores de trabajo, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares, especialistas en la aplicación de las normas sociolaborales y que laboran el Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. El método de análisis de datos empleados fue la hermenéutica jurídica a partir de la cual se elaboró los resultados y la discusión y se concluyó que las actuaciones inspectivas virtuales de SUNAFIL, no favorecen la verificación de hechos en la inspección de trabajo, dado que no permiten que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de primacía de la realidad vulnerando derechos fundamentales (artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política).

Palabras clave: trabajo remoto, verificación de hechos en la inspección de trabajo, requerimiento de información, comparecencia virtual, toma de manifestación, visitas virtuales al centro de trabajo, verificación de hechos virtual, verificación de hechos por despido arbitrario, verificación de hechos para la formalización laboral.

ABSTRACT

This study is entitled "Remote work and verification of facts in the labor inspection at SUNAFIL, Lima, 2021". The general objective is to establish why remote work affects the verification of facts in the labor inspection at Sunafil, Lima, 2021. The methodology is based on a qualitative approach, on a grounded theory design of a basic type of research, As data collection techniques, the interview, doctrinal, normative and jurisprudential analysis were used with their respective instruments such as the interview question guide, doctrinal, normative and jurisprudential documentary source analysis guide. Participants included labor inspection supervisors, labor inspectors and auxiliary inspectors, specialists in the application of social and labor standards and who work for the National Superintendence of Labor Inspection. The method of data analysis used was the legal hermeneutics from which the results and the discussion were elaborated and it was concluded that the virtual inspection actions of SUNAFIL do not favor the verification of facts in the labor inspection, since they do not allow that the labor inspector can apply the principle of primacy of reality violating fundamental rights (articles 24^o, 25^o and 26^o of the Political Constitution).

Keywords: remote work, verification of facts in the labor inspection, request for information, virtual appearance, taking of demonstration, virtual visits to the workplace, verification of virtual facts, verification of facts for arbitrary dismissal, verification of facts for the labor formalization.

I. INTRODUCCIÓN

Conforme el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo la inspección de trabajo es una actividad de tipo esencial bajo responsabilidad de la administración pública prestada a la comunidad de forma que el Estado garantiza la igualdad de oportunidades entre sus ciudadanos, en este caso específico, busca garantizar la permanente vigilancia respecto del acatamiento del marco normativo de carácter social laboral y de seguridad, salud y la calidad de vida en el empleo, con el propósito de requerir responsabilidades administrativas procedentes; además, se encarga de orientar y asesorar técnicamente sobre estos derechos. (Ley N° 28806)

En ese escenario, la inspección de trabajo se basa esencialmente en el denominado principio de primacía de la realidad sobre las formas, que implica que, en materia laboral, en el evento de una disonancia entre lo que acontece en la práctica y lo que brota de instrumentos documentales, deberá otorgarse supremacía a lo que ocurre en la trama de los acontecimientos. Significa, en otras palabras, que los hechos predominan sobre las formas. El ejemplo más común es encubrir un trato de trabajo mediante la máscara de una transacción de locación de servicios. En consonancia con lo anteriormente señalado, se concretó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Ley N° 29981). Esta entidad tiene carácter técnico y es responsable de la fiscalización, la promoción y supervisión de la preceptiva sociolaboral relacionada con los derechos laborales a la salud y el trabajo.

Por otro lado, el trabajo remoto brota como disposición extraordinaria y transitoria por causa del estado de emergencia (COVID 19) (De la Serna, 2020). De tal manera que se faculta al empleador para determinar sobre qué recursos humanos pueden emplear este régimen de trabajo para garantizar sus quehaceres desde sus moradas para resguardar la estabilidad, la productividad y conjurar contagios en su unidad productiva o en el transcurso de su traslado, salvaguardando al recurso humano y su entorno familiar de contagios del COVID 19. (Gasparini, y Bonavida, 2020).

De acuerdo con el decreto de urgencia N° 026-2020, el trabajo remoto por causa de la COVID-19, se asigna a organismos administrativos estatales y privados y se consiente que el empleador desde su propio lado transfigure la esfera de labores hacia los domicilios o zona de aislamiento social del trabajador. (Llorente, 2020). El trabajo remoto está reservado para trabajo manual o administrativo susceptible de desenvolverse fuera de la planta mediante tecnología inclusive, sin afectar la remuneración ni el contrato de trabajo. (Todolí, 2019). Se aplica, principalmente, sobre los trabajadores que constituyan “grupo de riesgo. No obstante, las bondades de este mecanismo laboral, se tiene que frente a las actuaciones inspectivas (en adelante, AI) resulta contraproducente, pues la virtualidad de estas genera un conjunto de problemas respecto de la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, especialmente en las modalidades de AI de investigación por derechos constitucionales, por despido arbitrario y por formalización laboral. (Sevilla, 2021).

Desde la perspectiva de la problemática y contexto social, en el primer caso, se relaciona con la comprobación de la observancia de derechos fundamentales de los trabajadores como la libertad para agruparse y defender sus intereses mediante sindicatos y negociación colectiva, contra el trabajo forzoso, edad mínima, igualdad de remuneración discriminación, trabajo infantil, entre otros derechos universalmente reconocidos. Por tratarse de este tipo de derechos, especialmente protegidos, resulta necesaria la intervención presencial de los inspectores, a efectos de que mediante los indicios que se puedan extraer de la realidad material una conclusión objetiva. En el segundo caso, siendo su propósito comprobar la tramitación debida por parte el empleador dentro del término de 4 días, en la práctica laboral se tiene que muchas veces el empleador niega relación laboral con el despido mediante diversos argumentos que de manera virtual no se pueden comprobar, por ejemplo, si al trabajador se le ha negado el ingreso al centro laboral. Finalmente, en el tercer caso, se centra en verificar si el trabajador está incorporado en planillas y si, además, goza de derecho a seguridad social. En estos casos, puede darse incluso la posibilidad de personal fuera de planillas escondido por el empleador en impensados lugares del centro laboral. Una verificación virtual no permite llegar a esos lugares.

De esta manera, estas modalidades inspectivas de verificación de hechos de modo virtual, por ejemplo, usando una cámara o un dron, imposibilitan el despliegue del principio de la realidad sobre las formas pues la exigencia reside en comprobar in situ la presencia de vínculo contractual mediante indicios de laborabilidad. Ante ello, se plantea la formulación del **problema general** ¿Por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL?; lo cual genera los siguientes **problemas específicos**: a) ¿Por qué la toma de manifestación virtual afecta las AI de verificación de hechos por despido arbitrario?; b) ¿Por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las AI de verificación de hechos para la formalización laboral?

En atención a la **justificación de la investigación**, desde la visión teórica se trata de un aporte a nivel dogmático jurídico, dado que examina la validez normativa, sirviendo de esta manera a la integración del conocimiento jurídico. En el ámbito práctico, coadyuva a la protección laboral del recurso humano, parte fundamental de la sociedad y de la producción y finalmente, en el aspecto metodológico se enfoca en el aporte de la opinión de expertos que precisamente se desenvuelven en el campo de las AI, sirviendo a proporcionar una herramienta para poder distinguir entre las ventajas y desventajas de la virtualidad.

En virtud de lo descrito anteriormente, el estudio se plantea como **objetivo general** fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021, de ello, se derivan los siguientes propósitos **específicos** explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario y explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

En correspondencia con los objetivos del estudio, la investigación establece como **supuesto jurídico general** que el trabajo remoto no contribuye en la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de primacía de la realidad sobre las formas en las AI vulnerando derechos fundamentales (artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política).

Asimismo, el **supuesto jurídico específico 1** atiende a que la toma de manifestación virtual afecta las AI de verificación de hechos por despido arbitrario, en razón de que no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante pueden corroborarse en el lugar de los hechos, No se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba, No se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente, elementos importantes que sirven para establecer la presencia de un lazo relativo al trabajo y el motivo del cese.

Por último, el **supuesto jurídico específico 2** supone que las visitas virtuales al centro de trabajo afectan las AI de verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite determinar la presencia de un nexo de trabajo laboral, la obligación de anotar a los recursos humanos en planilla electrónica y de la observancia de las pautas cardinales de seguridad y salud.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes representan un proceso que determina la congruencia teórica y metodológica de estudios similares a la investigación en curso. En atención a ello, entre los **antecedentes nacionales**, Morales (2022) en su trabajo de Maestría titulada El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021, (Universidad César Vallejo), se planteó el objetivo de establecer la correspondencia entre trabajo remoto y la actividad administrativa. Concluyó que existe una correspondencia positiva pero débil, que supone la posibilidad de encadenamiento funcional que incumben a la gestión administrativa incluso presentándose trabajo remoto.

Por otro lado, León (2021) en su tesis de titulación La inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021 (Universidad César Vallejo), se planteó como objetivo individualizar la influencia de la desconexión virtual en trabajo remoto por el personal del sector privado en Lima. Concluyó que el legislador debe modificar la preceptiva en vigor, desplegando apropiadamente el procedimiento de desconexión virtual, instituir precaución y protección de la desconexión digital, mediante una moción legislativa sobre desconexión digital.

En esa misma línea, Gonzales (2021) en su tesis de titulación Los nuevos métodos implementados por el Sistema de Inspección de Trabajo durante la pandemia: Análisis sobre su permanencia en el tiempo (Pontificia Universidad Católica del Perú), estableció analizar las metodologías configuradas por el Sistema Inspectivo Laboral en el lapso de la pandemia. Concluyó en que la adaptación del Sistema Inspectivo frente a contextos adversos es significativo, pero al causarse variaciones, se debe examinar la intimación del plazo razonable sorteando sucesos que puedan producir desamparo de derechos o multas indebidas.

En cuanto a los estudios previos internacionales, Villalba (2021) en su tesis de titulación Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros (Universidad Autónoma de Bucaramanga), planteó como objetivo cotejar el régimen de la labor remota formalizada en los países precursores frente a Colombia. Concluyó que el marco legal laboral nacional e internacional del trabajo,

son ajustables al trabajo remoto, puesto que es cuestión nueva y que todavía está en apogeo.

Por su parte, Acosta y Muñoz (2020) en su maestría Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia CoViD-19 (Universidad EAN), se plantearon como objetivo precisar y popularizar lecciones asimiladas trabajando digitalmente por la pandemia COVID-19. Concluyeron que configurar el “teletrabajo” como desempeño de quehacer remoto y digital, cuando se está tan habituado al sistema presencial, demanda una espinosa acción de metamorfosis, que envuelve preparación tecnológica y una apropiada gestación de nuevas costumbres, máxime si los participantes del equipo han practicado teletrabajo esporádicamente.

Por último, Cortés et. al. (2020) en su trabajo de titulación Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador (Universidad Javeriana) plantearon como objetivo interpretar cómo un grupo laboral en Bogotá descifra y afronta la interoperación entre la medio laboral y familiar en la atmósfera del trabajo remoto por causa del COVID-19. Concluyeron en que el trabajo remoto genera una sucesión de tiranteces, pues las acciones del hogar interrumpen o extienden la jornada de trabajo. Además, si en la casa hay niños, igual el recurso humano debe velar por su trabajo y, a la par, por el cuidado de los menores. Para someter estas tiranteces se esgrimen técnicas para desconflictivar la vida familiar y laboral.

Respecto a las **bases teóricas** en primer término se tiene la categoría **Trabajo remoto**. Se analiza la subcategoría modalidades de actuación inspectiva respecto del trabajo remoto. El Sistema Nacional de Inspección del Trabajo es producto de la Ley N° 28806, que resulta más avanzado que el Decreto Legislativo N° 910, gracias al establecimiento de plazos investigatorios y las amplias facultades que da al inspector facultades; además de la discrecional, de acoger la medida más pertinente según el caso. (Serrano, 2021-F).

Las AI son de dos naturalezas: actuaciones comprobatorias y actuaciones de orientación técnica. En las primeras, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia

ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos registrados en el Sector Público. (Serrano 2021-A).

Precedentemente a la inmovilización obligatoria, las modalidades de AI ponderaban su cumplimiento presencial; no obstante, por causa de la Pandemia, hoy por hoy se privilegia la acción remota basada en tecnologías de información y comunicación. (Barcena y Pinheiro, 2020). Para este fin, SUNAFIL, ha trazado el Protocolo sobre inspección laboral, en el ámbito de la Pandemia (Delgado, 2020); que instaura la aplicación de TICs en las modalidades de AI, preponderando de este modo sus funciones remotas. Primero se dio la Resolución de Superintendencia N° 89-2020-SUNAFIL, sustituida por la Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, más tarde igualmente destronada por la Resolución de Superintendencia N°189-2021-SUNAFIL. De este modo se realizaron transformaciones en tres de cuatro modalidades de AI. (Narváez, 2021).

Requerimientos de información. La primera modalidad, el requerimiento de información para las AI de investigación, establece que el inspector está facultado para intimar información por casilla electrónica, llamada telefónica, mensajes y correos electrónicos, WhatsApp, videochats, entre diversas plataformas tecnológicas que consientan la expedición y justificante de registro del requerimiento formalizado y la pertinente contestación del contratante mediante semejantes mecanismos. El inspeccionado, ante el requerimiento incumplido, incide en contravención de la actividad inspectiva. En el mismo sentido, si las AI se causaron por una acusación, entonces el inspector, advirtiendo reserva de identidad y principio de confidencialidad puede conectarse con el denunciante aplicando instrumentos de tecnología de comunicación. Se tiene que puede grabar la conversación, con el consentimiento anterior previa autorización de estos, con el propósito de alcanzar una significativa información acerca del evento denunciado y alcanzar el fin de la Inspección. Se hará constar la información emanada del trabajador. (Ramírez, 2021).

El inspector podrá alcanzar la información, cotejarla, requerir información oportuna que evidencie la observancia de disposiciones sociolaborales. Si del análisis de la información se derivaran asomos de inobservancias, corresponderá actuar en función de completar las AI de investigación. (Jabo & Pinedo, 2020). Respecto del

requerimiento de información para las AI, se puede solicitar información manejando las TIC. (Pérez y Tejeda, (2020).

En caso de incumplimiento de tal la entrega mediante plataformas virtuales mencionadas, el inspeccionado configura una infracción. El Acta de Infracción no abarca eventos, cimientos y/o desenlaces diferentes a los observadas en las disposiciones inspectivas, los legajos de insubsanabilidad de infracciones o las AI de investigación, bajo responsabilidad. (Castro, 2021). Finiquitado el plazo de orden de inspección, el inspector o equipo encargado gozará de un término que no sobrepase los veinte (20) días hábiles para formular y firmar el Acta de Infracción. No obstante, previo a que corra el plazo, el inspector tendrá quince días hábiles desde consumado el plazo de la orden de inspección, para exhibir el Acta de Infracción al Supervisor Inspector. Inmediatamente, en cinco (5) días hábiles de admitida el acta, el Supervisor Inspector tendrá que revisarla. (Serrano, 2021-D).

En este orden, se ha promulgado el Decreto Legislativo N°1383 sobre funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, solo si las componentes bajo inspección no recubriesen complicación. En esta lógica, se da una Resolución de SUNAFIL, que consiente la aplicación de pautas técnicas para la fijación de las inspecciones complejas, que toma en cuenta las características del sujeto inspeccionado. (Varela, 2018). De este modo, se faculta a los Inspectores para investigar toda clase de empresas, incluidas las microempresas o pequeñas empresas con hasta 10 trabajadores. No obstante, se trata de un presupuesto dejado a la discrecionalidad subjetiva concretada en “materias a ser inspeccionadas que no revisten complejidad. (Chamorro, 2021).

Respecto de la modificación de las modalidades de actuación, el decreto legislativo 1383, en su artículo 11, señala que las AI de investigación se despliegan mediante un requerimiento de información usando procedimientos electrónicos, visitas de inspección de trabajo, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación y/o actuar las clarificaciones oportunas o cotejo de datos en el Sector Público. (Espinoza, 2006). De este modo, sea cual fuere la modalidad con que se emprendan, las AI podrán persistir o perfeccionarse sobre el inspeccionado mediante diversas formas de actuación. En este extremo, es necesario precisar que

esta modificación pretende englobar como modalidad de actuación inspectiva, el requerimiento de información por medios electrónicos. (Gonzales, 2021-A).

Comparecencia virtual. La inspección del trabajo no ha resultado extraña a la virtualidad (Arce-Ortiz, 2020). y, al presente, las comparecencias en las que se intervenía presencialmente se han sustituido por reuniones en plataformas como Google Meets o Zoom (Martín, 2022) donde los inspectores y los administrados asumirán la ocasión de examinar la información requerida por SUNAFIL frente a la fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales. (Cornejo, 2017).

Las citaciones a comparecencias frecuentemente vienen seguidas de requerimientos de información sobre la materia de inspección fiscalizada. En este orden, es clave que los participantes revisen la información remitida por correo o la casilla electrónica para determinar si es adecuada y completa. (Bazán, 2020). El artículo 240 del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General faculta a SUNAFIL a ejecutar registros de audio y video con participación antelada al administrado. De este modo se levanta constancia de la información planteada en la diligencia, de las preguntas ejecutadas por el inspector y las contestaciones del administrado al exponer su información. (Toschi, 2020).

Esta grabación se puede utilizar incluso en la etapa sancionadora y frente a las impugnaciones del administrado. Finalizada la comparecencia, el administrado podrá requerir una copia de la grabación, toda vez que se configura como información del expediente administrativo. El inspector del trabajo enviará una constancia de AI con glosas y pormenores acerca de los asuntos abordados en la diligencia, de tal modo que el administrado envíe el documento firmado. Es forzoso examinar minuciosamente tal documento. En caso de que el inspector no hiciera constar alguna cuestión específica que se le pidió registrar en la diligencia, se podrá solicitar su inclusión en la constancia de AI previa a la firma del documento. (Abanto, 2020).

La Ley N° 29981 encomendó a la SUNAFIL el impulso, fiscalización y vigilancia de disposiciones sociolaborales y las vinculadas con los derechos de seguridad y salud laboral. La Resolución Ministerial N° 163-2017-TR, facultó la iniciación del

mecanismo de traspaso de competencias fiscalizadoras y sancionadoras a SUNAFIL. (Jara, 2021).

En esta trama, en el curso inspectivo laboral bajo dirección de Sunafil, se ejecutan AI presenciales o virtuales (verificación, requerimientos de datos por buzón electrónico y servicio de red, visitas de inspección a los recintos laborales, exigencias de comparecencia, entre muchas más, para proporcionar la información y/o documentación oportuna para elucidación de eventos sindicados y comprobar la observancia de las sustancias por inspeccionar. (Arbulú, 2005).

Las acciones inspectivas practicadas por Sunafil son defectuosas, pues los inspectores de trabajo al ejecutar sus AI utilizando requerimientos de información por buzón electrónico, emplazando a quien ha dado el empleo para que exhiba el archivo apropiado, se observa que no se consume con el propósito de la inspección, máxime en los casos de empleadores con condición de personas naturales sin RUC, y que no manejan el buzón virtual de Sunafil. En este orden, no se consigue contestación y se omite asegurar lo exigido por el inspector. De este modo, se dan por finiquitadas las actuaciones de investigación con un Acta de Infracción y la consecuente proposición de multa por las contravenciones a la actividad de inspección descubierta, proponiendo nueva orden de inspección y/o permitiendo al accionante la facultad de concurrir judicialmente si juzga perjudicados sus derechos. En suma, no concreta el propósito de la inspección, de comprobar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales. (Gonzales, 2021-A).

Es por ello por lo que se formula optimizar y configurar la inspección del trabajo mediante la reforma de la Ley N° 28806 de tal modo que sea posible agregar dentro de sus funciones la posibilidad de agotar mediante todos los mecanismos legales premunibles, esto consentirá la consecución del fin de la inspección y consecuentemente una reducción de la sobrecarga laboral. (Serrano, 2021-F).

Por otro lado, los inspectores no utilizan todos los instrumentos que tienen a la mano (visitas de inspección a la planta de trabajo, emplazamientos de comparecencia sobre los empleadores. Esta situación provoca demora superflua y sobrecarga laboral que causa el incumplimiento de la sustancia de inspección. Finalmente, se estima que en los hechos es común que el empleador informal

explota las necesidades de sus empleados, quienes por lo general desconocen sobre sus derechos, de tal modo que cuando denuncian no cuentan con los instrumentos de prueba para demostrar el lazo laboral, máxime si frente a una fiscalización los empleadores objetan la relación de trabajo o, en su defecto, admiten un periodo menor con el propósito de no reconocerle todos sus derechos. (Navarro, 2021).

En tercer lugar, la comparecencia, que requiere el apersonamiento del sujeto inspeccionado para contribuir con documentación o para efectuar aclaraciones cardinales y oportunas. Esta modalidad ya no observa el manejo de TICs, pues perturba el principio de defensa de los inspeccionados. La Comparecencia requiere de la concurrencia del inspeccionado ante el inspector, en la agencia pública determinada, con el fin de introducir documentación pertinente al caso y formalizar las aclaraciones pertinentes. (Egúsquiza, 2020).

Visita Virtual al centro de trabajo. La segunda modalidad es la visita Inspectiva. La norma en vigor ha determinado tres modos: presencial, virtual o mixta, igualmente a través de la aplicación de plataformas que consientan el empleo de plataformas de comunicación con acercamiento en vivo mediante audio y video con centro laboral. Se cuenta con la facultad de poder requerir al inspeccionado mediante videollamada para que efectúe una exploración sobre las instalaciones laborales, incluso, se faculta el uso de drones. (Tirado, 2020). Por otro lado, el inspector está facultado para requerir que la visita inspectiva arranque en cuanto se establezca vínculo con el inspeccionado. También puede efectuarse a una hora fija. Se ejecuta sin exigencia de notificación previa de previo y puede ampliarse durante el tiempo que sea preciso. Es posible practicar más de una visita consecutiva. De acuerdo con el Decreto Supremo N° 002-2007-TR, se obliga al empleador a consentir el ingreso al núcleo laboral en un lapso que no sobrepase los diez (10) minutos desde que el inspector ha comunicado su asistencia para proceder con una AI. Cerrado el término para el ingreso del inspector se supondrán como indiscutibles los eventos denunciados. (Ladrón de Guevara, 2021).

En relación de la Verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL y en atención a las AI de investigación por derechos constitucionales. Este tipo de inspección se relaciona con la verificación del cumplimiento de los elementos afines

a derechos fundamentales de los trabajadores; por ejemplo, el derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para congregarse y defender sus intereses comunes y amparo del constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, negociación colectiva, trabajo forzoso y su abolición, edad mínima, igualdad de remuneración discriminación, trabajo infantil, entre otros derechos universalmente reconocidos por la OIT. El inspector actuante despliega su actividad en el marco de treinta días hábiles, con la consecuente posibilidad de prolongarlo, de acuerdo con la complejidad.

Frente a vulneración de la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la inspección es dirigida por un equipo especializado de inspectores en la materia, a través de la aplicación del Protocolo de Actuación del Grupo Especializado en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la SUNAFIL, entre otros documentos. Del mismo modo, existen equipos de especialistas en cada una de las materias señaladas supra. (Zegarra, 2022). Por otro lado, estas actuaciones se pueden dar en convergencia con las de otras instituciones (Ministerio Público, Ministerio del Interior y Defensoría del pueblo), puesto que en algunos casos la infracción laboral constituye, además, la configuración de un delito penal. (Argudo et. al. 2020).

Al de verificación de hechos por despido arbitrario (4 días). Esta modalidad de inspección se efectúa en caso de despido laboral. Su propósito es comprobar la tramitación debida por parte el empleador dentro del término de 4 días. Se concreta en una única visita inspectiva al centro de labores acompañado por el despedido denunciante. De modo extraordinario pueden darse dos visitas, en caso de que durante la primera no se hubiese podido entablar vínculo con el titular, representante, apoderado o persona con la debida acreditación para afrontar la diligencia. (Narvaez, 2021).

La modalidad se rige por la Directiva N° 06-2008/MTPE/2/11.430. Lo relevante es que, en este lapso, bajo la conducción del inspector, se escribe un Acta de verificación de despido firmada por las partes y el funcionario. En este estado no se formula multa (con excepción de lo distinguido por el Decreto Legislativo N° 728). El plazo se establece tomando en consideración la obstrucción a la labor inspectiva, (si nadie atiende, si se niega la presencia del empleador, falta de asistencia o abandono de la diligencia. En este orden la presencia del recurrente es clave para

la verificación del hecho de despido, pues es requisito indispensable la concurrencia del despedido y su firma en el acta. (Rendón, 2015).

Por la Covid 19, se consciente la actuación de esta modalidad de inspección a través de Google Meet, zoom, u otras plataformas digitales. Se exige la concurrencia del despedido y del empleador quienes deberán exteriorizar sus tesis y presentar documentación evidenciante respecto de los eventos descritos por cada uno. El empleador deberá demostrar que ha seguido estrictamente el debido proceso para arribar al despido. Implica haber planteado carta de preaviso al trabajador, plazo para la defensa y la comunicación de despido. Si no asiste el recurrido, se registra el hecho en el Acta de verificación de despido. (Serrano, 2021-B).

Al de verificación de hechos para la formalización laboral. Esta modalidad se ha planteado en función incorporar en la planilla electrónica a trabajadores en informalidad. Del mismo modo, esta modalidad sirve a que se respete el derecho a la seguridad social. La informalidad laboral, los contratos civiles de disposición personal y los mecanismos de tercerización son la atmosfera esta modalidad. El fin es la formalización y el consecuente reconocimientos de derechos como el gozar de una planilla y seguridad social. Para este propósito se han configurado dos equipos tanto para el ámbito rural como el urbano.

El inspector recorre los núcleos laborales, examina planillas electrónicas y personal reconocido de cuarta categoría tributaria, se aplican cuestionarios especializados y mediante indicadores de indicios de laborabilidad, mediante Principio de la Realidad sobre las Formas, se establece si existen los presupuestos contractuales de trabajo: prestación personal, remuneración, subordinación. Cada equipo tiene tres integrantes y goza del plazo de veinte días, ampliable por 10 días adicionales. Los inspectores están facultados para dos visitas y extraordinariamente ampliar dos más. Respeto de las comparecencias se desarrollan dos. (Serrano, 2021-B).

Finalmente, con el propósito de ahondar doctrinariamente en las categorías bajo estudio, se tiene que Távara y Chira (2020) han estudiado la trascendencia de la desconexión digital y su apropiada ordenación, sirviendo a la acción inspectiva laboral. Han determinado que el derecho a no tener que conectarse a ningún

dispositivo de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso y vacaciones, es el derecho a no desenvolver laboriosidades al margen de la jornada usando mecanismos digitales, electrónicos o análogos, sin que su actitud negativa o evasiva figure infracción del trato de trabajo.

Palacios (2020) ha analizado si debiese optarse por reconocer al trabajo remoto como aspecto autónomo con las reformas oportunas o aglutinarlo en la legislación general de trabajo a distancia. Concluyó que el trabajo remoto se adiciona a la normativa anterior de trabajo a domicilio y teletrabajo, eternizando equivocaciones anteriores y fundando fragilidades. Por tanto, establecerlo como un paradigma inmutable, traspasando el periodo original, implicaría una regresión en la configuración del trabajo a distancia.

Montaudon et al. (2022) han escrito un artículo científico que presenta una compilación íntegra de los peligros y dificultades en salud ocupacional de recursos humanos remotos, así como sugerencias para comprimirlos y sortearlos. Concluyeron en que actualmente, el trabajo remoto ya no es únicamente para empleados altamente calificados con tareas y esquemas de trabajo relativamente autónomos, sino que su uso se ha expandido hasta llegar a competir con la vida privada y el tiempo libre. Todas las empresas, organizaciones e instituciones se verán cada vez más afectadas por las TIC.

Igualmente, López (2021) ha analizado las derivaciones referentes al impulso de los regímenes de control del tiempo de labores frente a los desafíos procedentes del uso de adelantos tecnológicos aplicados a la productividad. Ha determinado que uno de los primordiales inconvenientes estriba en la dilatación del trabajo remoto y del teletrabajo, fundamentalmente por el Covid-19 y la crisis causada por la pandemia. En este sentido, el riesgo perentorio se muestra en la exigencia de circunscribir la organización del tiempo de labor, salvaguardando el descanso ineludible del laborante. En este orden, resultará fundamental la práctica del derecho a la desconexión virtual.

A continuación, se describen las jurisprudencias más resaltantes acerca de las categorías de estudios. En primer término, se desarrolla lo concerniente a las Inspecciones laborales

Resolución 420-2021-Sunafil/TFL. Plantea que el empleador debe registrar las observancias mientras se ejecuta la inspección. La Resolución 420-2021-Sunafil/TFL. SUNAFIL implica que suscribir un acta sin refutar su contenido a pesar de haber tenido ocasión de registrar sus observaciones pertinentes se deduce que la examinada acepta no haber exhibido la documentación requerida. Esto implica que existe el deber de colaboración con la labor inspectiva.

Resolución 030-2022-Sunafil/TFL. Establece que el inspector puede verificar despidos de forma virtual o presencial durante la pandemia. Sunafil señala que, con relación a los argumentos expuestos por la impugnante relacionados con las circunstancias de su salud, así como la que corresponde a su familiar (conviviente), esta Sala considera que la servidora tenía la posibilidad de solicitar licencia con goce haber por motivo de enfermedad en el marco de la Ley N° 29944, con propósito de garantizar la correspondiente autorización para exonerarse del cumplimiento del horario de trabajo y el deber de asistencia a su centro de labores, inclusive en forma remota, ya que en caso contrario se le podría imputar la falta disciplinaria de inasistencias injustificadas.

Resolución 189-2021-Sunafil. Define inspección de trabajo como servicio público acorde al Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Resolución 302-2021-Sunafil/TFL. Determina que *enviar información solicitada en requerimiento 15 días después no es considerado negativa a colaborar con inspección.* En efecto, se plantea que, el Tribunal de Fiscalización Laboral aclaró que el envío tardío de la información requerida por el inspector no puede considerarse como una negativa expresa por parte del empleador a remitir la información solicitada. En este caso, se recuerda que un empleador fue sancionado por no enviar lo requerido.

Informe 001417-2021-Servir-GPGSC *Sobre trabajo remoto desde el extranjero.* La normativa deduce que el trabajo remoto se brinda desde la esfera donde el laborante se halle. Sin embargo, el recurso humano debe estar apto prontamente para ejecutar sus funciones presencial o heterogéneamente, si el empleador necesita que así sea.

Resolución 164-2021-Sunafil/TFL. El Trabajo remoto no redime el incumplimiento debe proceder de modo diligente su deber en el término exigido.

Informe 000647-2021-Servir. El *Trabajo remoto se calcula por la observancia de encargos, no por el lapso de conexión.* Significa la ponderación de observancia de objetivos, sin que esto niegue el cumplimiento de la jornada laboral usual.

Informe 0023-2022-Servir-GPGSC. Sobre otorgamiento del tiempo para el “uso del lactario”. El otorgamiento del tiempo para el “uso del lactario” -que en el caso del trabajo remoto sería para el cumplimiento de su finalidad subyacente (como es la extracción de la leche materna)- debe efectuarse dentro de la jornada laboral que se hubiera pactado, aplicándosele las mismas reglas de frecuencia y tiempo previstas en el numeral 21.1 del artículo 21° del Reglamento.

Informe 000727-2021-Servir-GPGSC. Trabajo remoto: ¿puede descontarse al empleado que no cumple encargos? la inobservancia de los compromisos ordenados al trabajador no justifica descuento de sus remuneraciones.

Resolución 000379-2022-Servir/TSC Trabajo remoto: ¿servidores deben estar en el mismo distrito judicial?

La Entidad no justificó las razones por las cuales la impugnante no podía prestar servicios en su residencia habitual, teniendo en cuenta que podría realizar su traslado hasta el Distrito Judicial de Huancavelica en caso requieran su disponibilidad inmediata, con lo cual, no se están primando la aplicación de las medidas sanitarias, máxime si la servidora pretende realizar el trabajo remoto esporádicamente los viernes, circunstancia que debió advertirse al momento de emitir su decisión

Resolución 000531-2022-Servir/TSC. Suspenden a servidora por abandonar cargo y no realizar trabajo remoto.

Con relación a los argumentos expuestos por la impugnante relacionados con las circunstancias de su salud, así como la que corresponde a su familiar (conviviente), esta Sala considera que la servidora tenía la posibilidad de solicitar licencia con goce haber por motivo de enfermedad en el marco de la Ley N° 29944, propósito de tener autorización correspondiente para exonerarse del cumplimiento del horario

de trabajo y el deber de asistencia a su centro de labores, inclusive en forma remota, ya que en caso contrario se le podría imputar la falta disciplinaria de inasistencias injustificadas..

Res. 000683-2022-Servir/TSC. Impedimento para conceder trabajo remoto a gestante no autoriza a no renovar su contrato.

Se aprecia que no se justificó fehaciente[mente] la desaparición de la necesidad institucional, siendo necesario que la impugnante siga prestando servicios. Lo que ocurrió fue que dicha necesidad no podía ser cubierta completamente por la impugnante, precisamente por encontrarse en estado de gestación, en ese contexto, se debía aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 28048, reformada por la Ley N° 31051, que obligaron a la Entidad a otorgarle trabajo remoto o una licencia con goce. Asimismo, nótese que el artículo 6° de la 30709 y el artículo 12° de su Reglamento, no establecen que una causa válida para la aplicación del vencimiento del contrato administrativo de servicios de una servidora gestante, sea la imposibilidad de prestar un servicio que cubra la necesidad institucional de forma habitual pues, precisamente, estas disposiciones buscan darle una protección especial a las servidoras gestantes y lactantes, teniendo en cuenta que su fuerza laborativa puede verse reducida por su condición.

Informe 000217-2022-Servir-GPGSC. Si servidores ejecutan trabajo remoto, ¿se les debe conceder condiciones laborales?

Con relación a la posibilidad de continuar otorgando condiciones de trabajo pactadas mediante convenios colectivos en el marco del desarrollo de trabajo remoto por emergencia sanitaria nacional, debe considerarse los Informes Técnicos N° 001296-2020-SERVIR-GPGSC y N° 1197-2021-SERVIR-GPGSC, debiendo precisarse que el análisis sobre la procedencia o no de continuar con el pago de dichas condiciones de trabajo debe ser efectuado por la propia entidad remitiéndose para esos efectos a lo distinguido explícitamente en la estipulación del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para el otorgamiento de la condición de trabajo.

Informe 0077-2021-MTPE/2/14.1. Trabajo remoto: ¿qué exigencias debe mantener el empleador en contrato laboral con extranjeros que no están corporalmente en la nación

El trabajo remoto se especifica por la estancia del trabajador en su domicilio u otro semejante a causa del aislamiento, fuera o dentro del territorio nacional. Pero en contratos de recursos humanos extranjeros (MERCOSUR o CAN) se aplica el Decreto Legislativo N° 689 que exige desplazamiento y la presencia física del trabajador en el territorio nacional.

También debe considerarse el siguiente marco normativo específico.

Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL. (Aprobar el Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/ INII - Protocolo de fiscalización para la formalización laboral). Mediante esta norma, se dispuso que se publique este protocolo cuyo contenido abarca, entre otras cuestiones, las pautas mediante las cuales se debe proceder por parte de la autoridad laboral inspectiva al momento de la comprobación de datos, la visita de inspección, la comparecencia y la disposición de exigencia, tanto como los razonamientos para establecer si concurren o no factores contractuales Complementariamente, esta norma establece los legajos que se deben pedir cuando se detecta que el trabajador se ha declarado pensionista o como personal que presta servicios bajo modalidad de terceros

El objetivo de esta norma es generar una herramienta técnico que instituya las líneas de fiscalización e impulso otorgándoles la condición de cabal cumplimiento en derechos laborales. Concretamente en el sector agrario y sectores económicos ponderados en planes y programas sociales. Este documento normativo define las actuaciones de investigación como aquellas que la inspección de trabajo desarrolla de oficio previamente a la iniciación del procedimiento administrativo sancionador, de tal modo que se compruebe el cumplimiento de las pautas en vigor en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo. También plantea adoptar medidas para garantizar su cumplimiento.

Resolución de Superintendencia N° 249 -2021-SUNAFIL. El objetivo de este documento normativo, al igual que el anterior, está enfocado en generar un

instrumento técnico normativo. Pero en esta ocasión está dirigido hacia las obligaciones socio laborales en el sector agrario y otros sectores económicos.

Resolución de superintendencia número 203-2020 SUNAFIL. Confirma la validez de la directiva sobre verificación de despido arbitrario. Su propósito reside en fijar pautas ordinarias para las labores inspectivas. Expresa con exactitud y precisión que la verificación de despido arbitrario es un procedimiento interventor emprendida a petición de parte, con el propósito de comprobar las ocurrencias en torno a un aparente despido arbitrario constituido en la denegación injustificada del empleador de consentir la entrada del trabajador a la planta laboral.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Básica. El estudio fue de tipo básico, pues se enfocó en suministrar los cimientos teóricos y conceptuales frente a la cuestión bajo estudio. (Relat, 2010). Fue de tipo descriptiva, pues centró en especificar las peculiaridades de la manifestación, sujeto o población investigados. (Martínez, 2018). Fue transversal, pues la información se recolectó en un único momento (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Fue Correlacional, toda vez que estimó el grado de correspondencia entre dos o más categorías dentro de un marco particular (Cauas, D. (2015). Se empleó el enfoque cualitativo (Benavides & Gómez-Restrepo, 2005) puesto que inspecciona específicas particularidades del fenómeno que no pueden medirse numéricamente.

Diseño de Investigación

Teoría Fundamentada

El diseño fue de teoría fundamentada en el sentido de que buscó construir una teoría jurídica que sirva de herramienta para determinar si la actual legislación sobre trabajo remoto protege al trabajador en las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por parte de SUNAFIL, en específico, la toma de manifestación virtual en caso de despido arbitrario; por otro lado, también buscó determinar si los mecanismos que regulan la visita virtual al centro de trabajo cumple efectivamente con la labor inspectiva de verificación de hechos para la formalización laboral.

Enfoque cualitativo.

Se empleó el enfoque cualitativo (Benavides & Gómez-Restrepo, 2005) puesto que inspeccionó específicas particularidades del fenómeno que no pueden medirse numéricamente.

		<p>la observancia de obligaciones laborales. (Cornejo, 2017).</p> <p>Capacidad jurídica para exigir al inspeccionado a través de videollamada la realización de una indagación a través de todas las instalaciones laborales, incluso con drones. El inspector puede ordenar que la diligencia inicie apenas se abra la comunicación con el inspeccionado. Por otro lado, se puede determinar una hora exacta. No se necesita notificación previa y puede extenderse por el tiempo que el inspector considere necesario. (Tirado, 2020).</p>
<p>Verificación de hechos en la inspección de trabajo</p>	<p>Es la confirmación inspectiva sobre el cumplimiento normativo, se expide un acta, escrita en la planta laboral. Este documento de fe pública en tanto no se demuestre lo opuesto. (Cáceres, 2020).</p> <p>Al de investigación por derechos constitucionales</p> <p>Al de verificación de hechos por despido arbitrario.</p>	<p>Es la corroboración sobre la observancia de derechos fundamentales de los trabajadores. La realiza el Equipo especializado de inspectores para Actuaciones de SUNAFIL junto con la fiscalía, Ministerio del Interior y Defensoría del pueblo.</p> <p>Tipo de inspección para casos de despido laboral. Su finalidad es evidenciar si el empleador ha actuado siguiendo el debido proceso de despido en el plazo de 4 días. Se efectiviza mediante una única visita inspectiva a la planta laboral en compañía del denunciante.</p>

	<p style="text-align: center;">Al de verificación de hechos para la formalización laboral</p>	<p>Extraordinariamente pueden ser dos visitas, en caso de que no se pudiese haber entablado comunicación con el titular en la primera inspección. (Narváez, 2021).</p> <p>Tiene la función de incorporar en la planilla electrónica a trabajadores en informalidad y para determinar la observancia del derecho a la seguridad social, la desnaturalización de contratos de locación de servicios y tercerización. Para este fin hay dos equipos: rural y urbano.</p>
--	---	---

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Lima, creado mediante Ley N° 29981 del 13 de enero de 2013 como un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo su responsabilidad la promoción, vigilancia e inspección del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, brindar asesoría técnica y realizar investigaciones, proponiendo la emisión de normas sobre dicha materia.

3.4. Participantes

Charles (2015) define a los participantes en la investigación como individuos de quienes un estudioso consigue datos por mediación o interacción con información identificable. Se han considerado los criterios de elección de sujetos según la Tabla 2.

Tabla 2. *Participantes*

SUJETO	NOMBRE Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL (ESPECIALIZACIÓN)	AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL
1	KARINA LOPEZ CARREÑO	Abogado	Supervisor Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
2	PAULA ANITA PEÑA RAMOS	Economista	Supervisor Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
3	EDGAR ARTURO UGAZ GASTELU	Abogado	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
4	JAMES LEONARDO GARAY PEÑA	Abogado	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
5	JIMMY LUCIO VARGAS QUIROZ	Abogado	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
6	YESENIA FARFAN APAZA	Abogado	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
7	NORMA MARLENE CARDENAS PERALTA	Psicóloga	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
8	GUILLERMO BOCANEGRA VERGARAY	Contador Publico	Inspector de Trabajo (r) de la SUNAFIL	Más de quince años
9	KATIUSKA VIGO HERNANDEZ	Abogado	Inspector de Trabajo de la SUNAFIL	Más de quince años
10	PAUL ALEX ZULOETA VIGO	Ingeniero	Inspector Auxiliar de Trabajo de la SUNAFIL	Más de tres años

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2021.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con Behar (2013) son los elementos metodológicos que llevan a la comprobación del problema trazado. Cada arquetipo de indagación establecerá las técnicas por esgrimir y cada técnica instituye sus instrumentales. La recolección de datos compete al manejo de una gran multiplicidad de técnicas e instrumentales que pueden ser esgrimidas por el estudioso para desplegar los

regímenes de información (entrevista, encuesta, cuestionario, observación, diagrama de flujo y otros). En el presente trabajo de investigación se manejaron las subsiguientes técnicas:

Análisis de Fuente Documental:

Clauso (1993) señala que esta técnica abraza tanto los tintes formales como de comprendido, y es, desde esta representación, desde donde se examina, concentrando, esencialmente, en los continentes formales.

El análisis documental comprendió el examen de venero doctrinario, normativa y jurisprudencial. El instrumento fue la guía de análisis documental.

Entrevista:

Siguiendo a Behar (2013) es un mecanismo de integración sociológica basada en el recojo de información mediante extracción de esta de los sujetos intervenidos. El investigador plantea preguntas metodológicamente elaboradas en relación con los propósitos del estudio sobre quienes pueden proporcionar información adecuada mediante la configuración de un diálogo donde una parte explora y recoge información de la otra, la fuente.

El instrumento está configurado por una guía de preguntas. Los instrumentos que se aplicaron fueron los siguientes: Guía de análisis de fuente documental y guía de preguntas

3.6. Procedimiento

Como preámbulo, se establecieron los propósitos de la entrevista desde los objetivos Se valoró la literatura para precisar la composición conceptual de cada objetivo. Se individualizó a los entrevistados en su condición de inspectores de SUNAFIL

Se utilizaron diversas prácticas y técnicas orientadas a facilitar la comunicación con el entrevistado, recurriendo a la presentación formal y profesional del investigador y del estudio, señalando con claridad y sencillez el propósito de la entrevista.

Se comenzó la entrevista mostrando una elucidación ponderada del objeto perseguido. El progreso de la entrevista se instruyó con el reparto del cuestionario. Conjuntamente, se instituyó 30 minutos para la entrevista.

Antes de acabar se comprobó que no quede extremo sin responder y si se desea añadir algo. La crónica residió en escribir un parte evaluativo, conclusiones y resultados.

3.7. Rigor Científico

Validez del Instrumento

La validez del Instrumento se configuró en virtud de un dictamen de expertos, quienes autorizaron el instrumento.

Los expertos validadores fueron:

Tabla 3. Validez del instrumento I

Cuadro de Validación de Instrumentos			
Instrumento	Validador	Cargo e Institución	Clase De Docencia
Guía de Preguntas de Entrevista	Mario Gonzalo Chávez Rabanal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Asesor

Fuente: Elaboración propia Lima 2022

Tabla 4. Validez del instrumento II

Cuadro de Validación de Instrumentos			
Instrumento	Validador	Cargo e Institución	Clase de Docencia
Guía de Análisis Doctrinario y Normativo	Mario Gonzalo Chávez Rabanal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Asesor

Fuente: Elaboración propia Lima 2022

3.8. Método de análisis de datos

Métodos de análisis de datos

Hernández, R. (2014) opina que el proceso de análisis de datos en la Teoría Fundamentada es la Codificación Teórica.

Según la investigación se realizaron los siguientes métodos

Método Hermenéutico:

Siguiendo a Maldonado (2016) la hermenéutica es la disciplina de descifrar contenidos en la indagación de su efectivo discernimiento.

Se aplicó método de interpretación jurídica normativa nacional e internacional.

3.9. Aspectos Éticos

La ética uniforma la conducta de los individuos como consecuencia de la práctica en un tiempo histórico determinado; es un modelo referencial de la moral de la sociedad para determinar lo malo y lo bueno. Para su observancia, el analista debe exteriorizar honestidad, responsabilidad, pensamiento sensato, crítico, dúctil y amplio frente al cambio y nuevas comprensiones, independiente de desorientaciones y orientación a la rendición de cuentas. En el área jurídica se exige respeto al ser humano, a la ciencia, al estado democrático de derecho, a la calidad metodológica y libertad académica.

Las consideraciones éticas no componen proposición apartada de lo cualitativo. Se consideran dos principios: el análisis ético compuesto de diferentes teorías éticas, y los argumentos se deben edificar sobre la reflexión realizada en contextos impecables. (González, 2002). De igual manera se respetó la lealtad intelectual mediante estilo APA y Reglamento de ética de la UCV.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados del Objetivo General

Respecto al objetivo general, que residió en fundamentar por qué “el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021”, se obtuvo los siguientes resultados.

Por **unanimidad**, los entrevistados señalan que, en la verificación de hechos, es necesario la presencialidad, recorriendo el centro de trabajo y preguntando a los trabajadores si conocen al denunciante y su situación laboral. El Principio de primacía de la realidad, no se aplica adecuadamente para verificación de documentos e indicios de subordinación, remuneración y prestación. Sobre afectación de derechos fundamentales de remuneración justa, jornada de trabajo de ocho horas diarias e igualdad de oportunidades, se debe aplicar una estrategia de intervención presencial si es razonable.

Así **opinan los entrevistados**; por ejemplo, Vargas observa que existe incidencia en algunos casos, especialmente en planillas, boletas de pago, ya que el empleador puede negar la relación laboral con el trabajador informal, para ello, es exigencia trasladarse al centro de trabajo y realizar la inspección de forma presencial, a fin de recabar indicios de laboralidad con testigos. En semejante posición se encuentra Ugaz, quien sostiene que el principio de primacía de la realidad es la principal herramienta de la inspección de trabajo a efectos de verificar hechos o situaciones reales que acontecen dentro de la relación laboral, que prevalecen sobre el aspecto formal o documental que se verifica vía trabajo remoto. De igual manera López indica que no permite que el inspector verifique in situ la realidad de los hechos y los pueda confrontar con los documentos.

Asimismo, de la fuente de análisis documental de la **doctrina**, se tiene que (Serrano, 2021-F). Puntualiza que acorde con la Ley N° 28806, en las actuaciones inspectivas de tipo comprobatoria, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos.

(Serrano 2021-A). Señala que las actuaciones inspectivas son de dos naturalezas: actuaciones comprobatorias y actuaciones de orientación técnica. En las primeras, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos.

(Barcena y Pinheiro, 2020). Antes de la pandemia, las modalidades de actuaciones inspectivas eran presenciales, pero, actualmente, se privilegian las tecnologías de información y comunicación.

Asimismo, la **normativa**, puntualmente, los numerales 3.3 y 3.4 del Artículo 5.- Facultades inspectivas de la Ley General de Inspección del Trabajo señalan que para el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para revisar y verificar en el centro de trabajo el cumplimiento de las normas sociolaborales solicitando documentos tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; así como tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección.

Y finalmente la **jurisprudencia**, la Resolución N° 030-2022-Sunafil/TFL en sus considerandos 6.10 y 6.11 precisan que el inspector puede verificar Despidos de forma virtual o presencial en tal sentido, el Tribunal de Fiscalización Laboral explicó que los despidos arbitrarios pueden verificarse de manera presencial o virtual. Estableció que el dispositivo en vigor no subordina la actuación y expectativa laboral en el lapso de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional al requerimiento de ejecutarse y virtualmente irremediable y exclusivamente.

Resultados del Objetivo Específico 1

En relación con el objetivo específico 1, el cual consiste en “explicar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario”, se obtuvo los siguientes resultados.

De lo manifestado por **la unanimidad** de los entrevistados sobre la toma de manifestación virtual por despido arbitrario, si las manifestaciones coinciden sobre el fin del vínculo laboral, no tendría razón de realizar visita presencial. Pero si se necesita confirmar en el vínculo laboral comprobado lo presencial es clave. A veces la entrevista es engorrosa (falla de internet falla o impericia en tecnologías de la información o cansancio). La toma de manifestación virtual no permite entrevistar al jefe inmediato y compañeros sin la presencia del empleador. El empleador podría ocultar a algunos trabajadores la actuación inspectiva remota. Lo presencial evita la manipulación del registro de control de asistencia (manual, electrónico o digital).

Así **opinan los entrevistados**. Es el caso de Peña, quien sostiene que, en despido arbitrario, la diligencia bajo modalidad virtual no permite verificar en el lugar de los hechos y realizar entrevistas de testigos para dejar constancia en el acta de documentos internos y pruebas objetivas que evidencian indicios razonables de laborabilidad. Del mismo modo, Ugaz, precisa que la extinción de la relación laboral de manera unilateral está relacionada con la conducta del trabajador y dichas circunstancias requiere necesariamente ser corroborados en el mismo centro de trabajo. De igual manera López indica que resulta de vital importancia la entrevistas en el centro de trabajo ya que de ello se puede desprender un reconocimiento de los demás trabajadores hacia el recurrente como trabajador.

Asimismo, del análisis de fuente documental de la **doctrina**, se tiene que las actuaciones inspectivas se causan por una acusación, ante esto, el inspector, respetando la reserva de identidad y el principio de confidencialidad puede conectarse con el denunciante aplicando instrumentos de tecnología de comunicación. Se tiene que puede grabar la conversación, con el consentimiento del denunciante con el propósito de alcanzar una significativa información. (Ramírez, 2021).

El inspector podrá cotejar, solicitar información que evidencie la observancia de disposiciones sociolaborales. Si del análisis de la información se derivaran asomos de contravenciones, corresponderá actuar en función de completar las actuaciones inspectivas de investigación. (Jabo & Pinedo, 2020).

En caso de incumplimiento de tal la entrega mediante plataformas virtuales mencionadas, el inspeccionado configura una infracción. El Acta de Infracción no abarca eventos, cimientos y/o desenlaces diferentes a los observadas en las disposiciones inspectivas, los legajos de insubsanabilidad de infracciones o las AI de investigación, bajo responsabilidad. (Castro, 2021).

También la **normativa**, puntualmente, Directiva N°003-2020-SUNAFIL/INII, “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”, Numeral 7.1.2 del Artículo 7.1 de la realización de la Verificación de hechos. Establece que las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario puede realizarse de forma presencial o virtual. Siendo que para los casos virtuales se utiliza las herramientas TICs, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensaje por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros.

Y finalmente, la **jurisprudencia**, en específico, el Exp. N° 00309-2013-PA/TC en su fundamento señala que el 3.3 (..) del Acta de verificación de despido arbitrario se aprecia que, en la parte de Hechos y Documentos verificados en relación al despido arbitrario, se ha comprobado lo siguiente: “(...) la recurrente ha tenido una relación laboral desde el 1 de febrero de 2010 (...), el último día de labores fue el 10 de noviembre del 2010 (...). Del Libro de registro de asistencia y copia de tarjeta de control de asistencia de la recurrente, en los cuales se observa que ésta laboró hasta el 10 de noviembre de 2010 y en el fundamento 3.3.4 (...) indica que los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

Resultados Objetivo Específico 2

En relación con el objetivo específico 2, que propone “explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral”, se obtuvo los siguientes resultados:

Por **unanimidad**, los entrevistados, señalan que en la visita virtual para formalización laboral el Inspector no tiene certeza de que el empleador le esté mostrando todas las áreas del centro laboral. En la visita presencial hay amplio campo de indagación (formalización de trabajadores informales, recibos por honorarios, entre otros). Para verificación en el lugar de los hechos sobre existencia de vínculo laboral y registro de trabajadores en planilla electrónica, la visita virtual no cumple con el fin de constatar si respecto de los trabajadores hallados en la visita inspectiva se cumple con normas de seguridad y salud en el trabajo, ni verificar si cuentan con equipos personales y, registros de Seguridad y Salud.

Así **opinan los entrevistados**. En primer término, Peña, señala que cuando no hay medios probatorios de vínculo laboral o los recurrentes emiten recibos por honorarios, en una visita virtual es posible que el empleador esconda trabajadores direccionando la visita virtual solo a los lugares donde hay trabajadores que se encuentran registrados en la planilla. Por otro lado, Ugaz plantea que en la visita virtual no se tiene certeza de que se cubra todos los ambientes del centro de trabajo interno y externo incluso, lo que no ocurre en una visita presencial donde el inspector tiene amplio campo de indagación. En la misma línea López señala que el inspector que realiza una visita presencial, debe realizar un recorrido por todo el centro de trabajo, caso contrario es cuando se realiza una visita virtual donde el inspector solo se sujetaría a lo exhibido por el empleador.

Asimismo, del análisis de fuente documental la **doctrina**, se tiene que la norma en vigor ha determinado tres modos: presencial, virtual o mixta, igualmente a través de la aplicación de plataformas que consientan el empleo de plataformas de comunicación con acercamiento en vivo mediante audio y video con centro laboral. Se cuenta con la facultad de poder requerir al inspeccionado mediante videollamada para que efectúe una exploración sobre las instalaciones laborales, incluso, se faculta el uso de drones. (Tirado, 2020).

Por otro lado, el inspector está facultado para requerir que la visita inspectiva arranque en cuanto se establezca vínculo con el inspeccionado. También puede efectuarse a una hora fija. Se ejecuta sin exigencia de notificación previa de previo y puede ampliarse durante el tiempo que sea preciso. Es posible practicar más de una visita consecutiva. (Delgado, 2020)

Asimismo, la **normativa**, en específico, la Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL. (Aprobar el Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/ INII - Protocolo de fiscalización para la formalización laboral) dispuso en el numeral 7.4.2.1 Los inspectores comisionados debe identificar y resguardar, de existir, salidas traseras o de emergencia del centro de trabajo, a fin de evitar que el personal que se encuentra dentro sea retirado o escondido, los cuales podrían ser considerados como actos de obstrucción a la labor inspectiva. Asimismo, deben hacer su recorrido por todo el centro del trabajo inspeccionado, constatando que las personas halladas estén inscritas en la planilla electrónica. Del mismo modo en el numeral 7.4.2.4 establece que el inspector de trabajo, inspector auxiliar o equipo de inspección, recorra los ambientes del centro de trabajo debe individualizar a los trabajadores (nombres, apellidos y documento de identidad); asimismo, debe recabar información relevante que permita concluir si existe o no un vínculo laboral o de prestadores de servicios no inscritos en la planilla electrónica.

Y finalmente la **jurisprudencia**, puntualmente, una Resolución de la República de Argentina. MJ-JU-M-122430-AR | MJJ122430 | MJJ122430 establece que si el empleador no aporta las planillas de asistencia del personal a fin de determinar la jornada laboral deben valorarse las declaraciones testimoniales; asimismo, el EXP. N.º 02111-2010-PA/TC en su fundamento 8 señala que, (...) este Tribunal estima que, a fin de lograr una cabal comprensión de los hechos que rodean al presente caso, es preciso realizar una descripción clara y detallada de los mismos, y en particular, de aquellos que atañen a los procedimientos de inspección laboral que han tenido lugar en sede administrativa. (...) a través del cual se constató que existían fundados elementos probatorios que demostraban la existencia de una desnaturalización de la tercerización de servicios en la relación contractual entablada entre las empresas CAM PERÚ S.R.L. y EDELNOR S.A.A.

Discusión Objetivo General

Objetivo General:

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021

Supuesto General:

El trabajo remoto no contribuye en la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de primacía de la realidad sobre las formas en las Al vulnerando derechos fundamentales (artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política).

De lo señalado por la **unanimidad** de las entrevistas, **estamos de acuerdo** en que existe afectación a la verificación de hechos, aplicación del Principio de primacía de la realidad y derechos fundamentales de remuneración justa, jornada de trabajo de ocho horas diarias e igualdad de oportunidades. Especialmente en remuneraciones. En igualdad de oportunidades el trabajo remoto dificulta verificar discriminación.

Asimismo, **los entrevistados** Vargas, Ugaz y López dan preponderancia a las visitas al centro de trabajo y realizar la inspección de forma presencial a fin de recabar indicios de laboralidad con testigos, señalan que el principio de primacía de la realidad es la principal herramienta de la inspección de trabajo que permite verificar in situ los hechos y situaciones reales que prevalecen sobre el aspecto formal o documental, siendo que tales hechos no pueden verificarse vía trabajo remoto.

De acuerdo con el análisis de las teorías y enfoques conceptuales tenemos que la **doctrina** coincide cuando (Serrano 2021-A) sostiene que las actuaciones inspectivas son de dos naturalezas: actuaciones comprobatorias y actuaciones de orientación técnica. En las primeras, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia

ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos registrados en el Sector Público. Y cuando (Serrano, 2021-F) indica que los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y luego la verificación de datos. Y cuando (Barcena y Pinheiro, 2020) precisa que se han implementado las TIC a este tipo de diligencias, No obstante, se admite que antes de la pandemia, las modalidades de actuaciones inspectivas eran presenciales.

Por tales motivos estamos de acuerdo en que las actuaciones inspectivas de verificación sirven para constatar la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral. Luego, con la Pandemia, se han implementado las TIC a este tipo de diligencias. No obstante, hay limitaciones que exigen regresar a la presencialidad o desarrollar TICs más avanzadas.

En cuanto a la **normativa**, el Artículo 5 de la Ley General de Inspección del Trabajo, señala que los inspectores de trabajo debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; asimismo, para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos.

En relación con la discusión de la **jurisprudencia**, la Resolución N°030-2022-Sunafil/TFL que precisa que el inspector puede verificar despidos de forma virtual o presencial durante la pandemia en este caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral explicó que la verificación de despido arbitrario puede ser presencial o virtual. Esto le otorga facultad discrecional al inspector para aplicar donde considere necesario el principio de primacía de la realidad.

De la discusión, considerando lo señalado por los entrevistados, la doctrina y la normativa, jurisprudencia, se llega a corroborar nuestro supuesto que señala que el trabajo remoto no contribuye en la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de la realidad sobre las formas en las AI vulnerando derechos fundamentales (artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política).

Discusión del Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1:

Explicar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario.

Supuesto Específico 1:

La toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, ya que no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos, que no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba, que no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente.

Coincidimos con lo que sostiene la unanimidad de los **entrevistados** sobre la toma de manifestación virtual y despido arbitrario, es limitada, sobre todo, en supuestas causales de disciplina o trabajador fuera de planilla, pues es necesario que se constate en el lugar y determinar la fecha de inicio y el motivo del cese. Coincidimos en que la toma de manifestación virtual no permite entrevistar al jefe inmediato y compañeros sin la presencia del empleador para indagar cómo sucedieron los hechos. Finalmente, coincidimos en que la toma de manifestación virtual no permite verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones.

Así **concordamos** con los entrevistados Peña Ramos, Ugaz y López en que debe considerarse siempre el caso específico, por ejemplo, en despido arbitrario cuando no coinciden las manifestaciones o cuando se debe verificar in situ el marcador biométrico o registros en tarjetas de los trabajadores o el cartel indicador de la jornada y horario de trabajo conforme a lo que estipula la ley.

Así **concordamos** con los entrevistados Peña, Ugaz y López que para el caso de despido arbitrario, la diligencia bajo modalidad virtual no permite verificar en el lugar de los hechos los documentos y pruebas objetivas que evidencian indicios de laborabilidad, siendo que la extinción de la relación laboral de manera unilateral está relacionada con la conducta del trabajador y dichas circunstancias requiere necesariamente ser corroborados en el mismo centro de trabajo, toda vez que, de ello se puede desprender el vínculo laboral o en el mejor de los casos un reconocimiento de los demás trabajadores hacia el recurrente como trabajador.

De acuerdo con el análisis a las teorías y enfoques conceptuales, encontramos coincidencia en la **doctrina** con (Ramírez, 2021) cuando señala que las actuaciones inspectivas se causan por una acusación, ante esto, el inspector, proponiendo reserva de identidad y principio de confidencialidad puede conectarse con el denunciante aplicando instrumentos de tecnología de comunicación. Se tiene que puede grabar la conversación, con el consentimiento del denunciante con el propósito de alcanzar una significativa información. Estamos de acuerdo con (Jabo & Pinedo, 2020) quien sostiene que el inspector podrá cotejar, solicitar información que evidencie la observancia de disposiciones sociolaborales. Si del análisis de la información se derivaran asomos de contravenciones, corresponderá actuar en función de completar las actuaciones inspectivas de investigación. Y con (Castro, 2021) quien indica que, en caso de incumplimiento de la entrega mediante plataformas virtuales mencionadas, el inspeccionado configura una infracción. El Acta de Infracción no abarca eventos, cimientos y/o desenlaces diferentes a los observadas en las disposiciones inspectivas, los legajos de insubsanabilidad de infracciones o las AI de investigación, bajo responsabilidad.

En cuanto a la **normativa**, interpretamos que de forma favorable la Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/INII, “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”, (Numeral 7.1.2 del Artículo 7.1 de la realización de la Verificación de hechos), que

señaló que las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario puede realizarse de forma presencial o virtual. Para el caso de las actuaciones inspectivas de forma virtual, se utiliza las herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensaje por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros.

En relación con la discusión de la **jurisprudencia**, el EXP. N° 00309-2013-PA/TC establece que en la parte de Hechos y Documentos verificados del Acta de verificación de despido arbitrario se aprecia que, en relación al despido arbitrario, se ha comprobado que la recurrente ha tenido una relación laboral desde el 1 de febrero de 2010, el último día de labores fue el 10 de noviembre del 2010, del Libro de registro de asistencia y copia de tarjeta de control de asistencia de la recurrente, en los cuales se observa que ésta laboró hasta el 10 de noviembre de 2010 y que los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

De la discusión, considerando lo señalado por los entrevistados, la doctrina y la normativa, jurisprudencia, se llega a corroborar nuestro supuesto que señala que la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, ya que no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos, que no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba, que no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente.

Discusión Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2:

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

Supuesto Específico 2:

La visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica y no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo.

Coincidimos con lo que sostiene la unanimidad de los **entrevistados** sobre visita Virtual al centro de trabajo en casos de formalización laboral, pues no funda certeza de que el empleador le esté mostrando todas las áreas del centro laboral. La visita inspectiva virtual no verifica si cumplen con normas de seguridad y salud en el trabajo, equipos personales y de Seguridad y Salud.

Al respecto **coincidimos** con lo que sostiene los entrevistados, Peña, Ugaz y López cuando hacen hincapié que, en una visita virtual es posible que el empleador esconda trabajadores direccionando la visita virtual solo a los lugares donde se encuentran trabajadores registrados en la planilla, que no se tiene la certeza de cubrir todos los ambientes del centro de trabajo interno y externo incluso y que el inspector solo se sujetaría a lo exhibido virtualmente por el empleador, lo que no ocurre en una visita presencial donde el inspector tiene amplio campo de indagación.

De acuerdo con el análisis de las **teorías y enfoques conceptuales**, concordamos con la posición de Tirado (2020) en cuanto a que la norma en vigor ha determinado tres modos: presencial, virtual o mixta, igualmente a través de la aplicación de plataformas que consientan el empleo de plataformas de comunicación con acercamiento en vivo mediante audio y video con centro laboral. Se cuenta con la facultad de poder requerir al inspeccionado mediante videollamada para que efectúe una exploración sobre las instalaciones laborales, incluso, se faculta el uso

de drones. Por otro lado, coincidimos con Delgado (2020) cuando afirma que el inspector está facultado para requerir que la visita inspectiva arranque en cuanto se establezca vínculo con el inspeccionado.

En cuanto a la **normativa**, la Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL. (Aprobar el Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/ INII - Protocolo de fiscalización para la formalización laboral) plantea las líneas de fiscalización en derechos laborales. Define de forma amplia las actuaciones de investigación, señalando que los inspectores comisionados deben hacer su recorrido por todo el centro del trabajo inspeccionado, corroborando que el personal encontrado se encuentre registrado en la planilla electrónica; asimismo, deben identificar y resguardar, de existir, salidas traseras o de emergencia del centro de trabajo, a fin de evitar que el personal que se encuentra dentro sea retirado o escondido, precisando que, en el recorrido por los ambientes del centro de trabajo deben individualizar a los trabajadores (nombres, apellidos y documento de identidad); asimismo, deben recabar información relevante que permita determinar la existencia de una relación laboral o de prestadores de servicios no inscritos en la planilla electrónica.

En relación con la discusión de la **Jurisprudencia**, en este caso, de la República de Argentina, el Tribunal Cámara De Apelaciones De Trabajo De Salta (MJ-JU-M-122430-AR | MJJ122430 | MJJ122430) ha señalado que, si no se aportan las planillas de asistencia a fin de determinar la jornada laboral, deben valorarse las declaraciones testimoniales. Importante precedente que establece la necesidad de recurrir siempre al principio de primacía de la realidad aplicable a las visitas inspectivas, más ahora en contexto todavía de Pandemia. Por otro lado, el EXP. N.º 02111-2010-PA/TC el tribunal constitucional señala que, para una comprensión de los hechos es preciso realizar una descripción clara y detallada de los mismos, y en particular, de aquellos que atañen a los procedimientos de inspección laboral que han tenido lugar en sede administrativa, a través del cual se constató que existían fundados elementos probatorios que demostraban la existencia de una desnaturalización de la tercerización de servicios en la relación contractual entablada entre las empresas CAM PERÚ S.R.L. y EDELNOR S.A.A.

De la discusión, considerando lo señalado por los entrevistados, la doctrina y la normativa, jurisprudencia, se llega a corroborar nuestro supuesto que señala que la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de una relación laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica y no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

Se concluye en relación al objetivo general que, el trabajo remoto si afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas, vulnerándose con ello los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política.

En relación al objetivo específico 1 se concluye que, la toma de manifestación virtual si afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, ya que no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos, que no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba, que no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente, siendo estos elementos importantes que sirven para establecer la presencia de un lazo laboral y el motivo del cese

En relación al objetivo específico 2, se tiene que las visitas virtuales al centro de trabajo si afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica y no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo

VI. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general se recomienda a la Universidad César Vallejo desarrollar programas que promuevan e incentiven estudios relacionados con la protección y fomento del empleo que sirvan al desarrollo de este tema, toda vez que se trata de derechos laborales fundamentales relacionados con la persona humana, teniendo en cuenta que ello repercutirá a favor de un estado constitucional de derecho y la adaptación de nuestra legislación a estándares internacionales.

Respecto al objetivo específico 1 se recomienda que las autoridades encargadas de la vigilancia y supervisión de las normas socio laborales en los casos de despidos cuando no se tenga la certeza de la existencia de un vínculo laboral se ponga énfasis en las visitas presenciales garantizando el derecho fundamental de una adecuada protección del trabajador frente a un despido arbitrario.

Sobre el objetivo específico 2 se recomienda a los inspectores de trabajo priorizar las visitas presenciales aplicando el principio de primacía de la realidad como herramienta principal, con la finalidad de garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y a una remuneración justa, adecuada que permita al trabajador darle bienestar material y espiritual a su familia, con igualdad de oportunidades.

REFERENCIAS

López, K. (27 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Supervisor Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Peña, P. (01 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Supervisor Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Ugaz, E. (01 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Garay, J. (01 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Vargas, J. (02 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Apaza, Y. (23 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspectora de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Cárdenas, N. (31 de mayo de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspectora de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Bocanegra, G. (01 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector de Trabajo (r) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Vigo, K. (27 de junio de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Zuloeta, P. (25 de mayo de 2022). Entrevista [respuesta escrita]. Inspector Auxiliar de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Abanto, C. (2020). Nuevo proceso laboral virtual ¿Modelo para armar o para desarmar? Revista Soluciones Laborales N° 152. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=d0f00ba120b546d7622ab3cf743ba5176f8>

50b2d1f458e5652828f6bacbbeb2JmItdHM9MTY1Nzk4Nzg5MSZpZ3VpZ
D1IZWNIODM1YS1mYWQ1LTRiNWQtYWZiMS1iZWQ0MjY1M2RmYjcma
W5zaWQ9NTEzMQ&pntn=3&fclid=f46f9f4f-0521-11ed-8b9e-
5251b7d2270e&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYWNhZGVtaWEuZWR1L2VzLz
Q0MjAwMzY3L051ZXZvX3Byb2Nlc29fbGFib3JhbF92aXJ0dWFsX01vZGV
sb19wYXJhX2FybWFyX29fcGFyYV9kZXNhcm1hcg&ntb=1

Acosta, A., & Muñoz P. (2020). Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilitas por la pandemia CoViD-19 (Maestría, Universidad EAN). <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=6bf696cc3be5e63c22048c4520881555fee0031b53f1ddee9f14d384c917ed5cJmItdHM9MTY1Nzk4Nzc4MSZpZ3VpZD0yNjU0ODMxMy1mYWE3LTRhOTAtYWU1Zi05NDA1Yjk4N2U3OWYmaW5zaWQ9NTEzMQ&pntn=3&fclid=b2ff7016-0521-11ed-84ef-47096e3cfc9b&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3J5LnVuaXZlcnNpZGFkZWFuLmVkdS5jby9iaXRzdHJiYW0vaGFuZGxILzEwODgyLzEwMDAyL011bm96SnVhbjlwMjAucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1>

Arbulú, L. (2005). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (24), 230-239. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16972/17273>

Arce-Ortíz, E. (2020). El sistema de inspección del trabajo en el Perú: Aspecto jurídicos (Vol. 4). Palestra Editores. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vZcLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Arce-Ort%C3%ADz,+E.+\(2020\).+El+sistema+de+inspecci%C3%B3n+del+trabajo+en+el+Per%C3%BA:+Aspecto+jur%C3%ADdicos+\(Vol.+4\).+Palestra+Editores&ots=YanWIoBUot&sig=gEht4730ehfAteHBK3RUTrall1o](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vZcLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Arce-Ort%C3%ADz,+E.+(2020).+El+sistema+de+inspecci%C3%B3n+del+trabajo+en+el+Per%C3%BA:+Aspecto+jur%C3%ADdicos+(Vol.+4).+Palestra+Editores&ots=YanWIoBUot&sig=gEht4730ehfAteHBK3RUTrall1o)

Argudo-González, E., Argudo-González, L., & Tamayo-Vásquez, F. (2020). Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y*

Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 5(16), 388-407. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/179>

Behar, D. (2013). Metodología de la investigación. Shalom. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=2d7d458fe66f68f752c8de4b0c69076e50b55a305d260f4d3b40ce4ac3ab98f6JmltdHM9MTY1Nzk4NzM3OCZpZ3VpZD02OWY0ZmlzNy00NmZiLTQ3MzctYWY0Yy03YWZjYjRIOTFkNWYmaW5zaWQ9NTEzMg&pntn=3&fclid=c2d20895-0520-11ed-9f02-53b529cbfed4&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYWNhZGVtaWEuZWR1L2VzLzI4Mjk0NzgyL0xpYnJvX21ldG9kb2xvZ2lhX2ludmVzdGlnYWNPb25fQmVoYXJfMV8&ntb=1>

Benel, K. (2022). Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021. [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88061>

Barcena, A., & Pinheiro, V. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: CEPAL/OIT. http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms_745583.pdf

Bazan, B. (2020). El debido procedimiento como garantía constitucional y la inspección de trabajo en la Intendencia Regional La Libertad-SUNAFIL, periodo 2018-2019. (Titulación, Universidad Privada del Norte). <https://ddd.uab.cat/record/111861> Cáceres, J. (2020). Empresa, capital y trabajo: una teología. <https://hdl.handle.net/11537/26099>

Carrasquer, P., & Recio, C. (2013). Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma? Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales, 1, 0185-194. <https://ddd.uab.cat/record/111861>

Castro, J. (2021). Nuevas modificaciones a la directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva. EY. https://www.ey.com/es_pe/tax/tax-alert/nuevas-modificaciones-directiva-ejercicio-funcion-inspectiva?msclkid=68f58c43bb3c11ec912e0a93817789d9

- Charles, A. (2015). El consentimiento informado y el respeto a los derechos de los participantes en la investigación social [Ponencia. Universidad Autónoma de Coahuila]. https://www.researchgate.net/profile/Angel-Charles-Meza/publication/307632930_El_consentimiento_informado_y_el_respeto_a_los_derechos_de_los_participantes_en_la_investigacion_social/links/57cdc68808ae582e06923c07/El-consentimiento-informado-y-el-respeto-a-los-derechos-de-los-participantes-en-la-investigacion-social.pdf
- Chamorro, M. (2021). Factores que influyen en la falta de subsanación de la medida de requerimiento en la inspección laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Pasco 2018-2019. / (Titulación, Universidad De Huánuco). <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2930/Chamorro%20Roque%2c%20Miriam%20Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Clauso, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista general de información y documentación*, 3(1), 11. <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID9393120011A/11739>
- Cornejo, J. (2017). Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015. (Maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5670>
- Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. (Titulación, Universidad Javeriana). <http://hdl.handle.net/10554/52814>
- Creswell, J (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design. Chosing Among Five Traditions.* [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Creswell,+J+\(2017\).+Qualitative+Inquiry+and+Research+Design.+Chosing+Among+Five+Traditions.+&ots=-hs81eFVTt&sig=SeOZ1J0vYNW0OQ6V49xntGV24E8](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Creswell,+J+(2017).+Qualitative+Inquiry+and+Research+Design.+Chosing+Among+Five+Traditions.+&ots=-hs81eFVTt&sig=SeOZ1J0vYNW0OQ6V49xntGV24E8)

- De la Serna, V. (2020). OIT. Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (147), 597-609. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090115>
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. (Titulación, Universidad Señor de Sipán). <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Egúsquiza P. (2020). La inspección del trabajo y la verificación de despido arbitrario. *E special*, 111. <https://space.universitatisfundacion.com/wp-content/uploads/2020/12/soluciones-laborales-DICIEMBRE-2020.pdf#page=113>
- Espinoza, F. (2006). Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo (Doctorado, Universidad de Sevilla). http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf
- García, D. (2020). SUNAFIL: Verificación del Despido Arbitrario. García Sayán Abogados. <https://garciasayan.com/2020/11/24/sunafil-verificacion-del-despido-arbitrario/>
- Gasparini, L., & Bonavida, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. *Económica*, 66, 015. <https://doi.org/10.24215/18521649e015>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación. *Revista Iberoamericana de educación*, 29. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/20984>
- Gonzales, D. (2021-A). Las garantías del debido procedimiento en las inspecciones laborales. (Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/20909>

- Gonzales, L. (2021). Los nuevos métodos implementados por el Sistema de Inspección de Trabajo durante la pandemia: Análisis sobre su permanencia en el tiempo. (Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21937>
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210. <https://idus.us.es/handle/11441/36261>
- Hernández, A. Mendoza C (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc. Graw Hill. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hern%C3%A1ndez,+A.+Mendoza+C+\(2018\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+Las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta.+Ciudad+de+M%C3%A9xico:+Mc.+Graw+Hill.&ots=TjXITXVoH4&sig=SrSQhD4joKrycEok-XkVq1sIOlc](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hern%C3%A1ndez,+A.+Mendoza+C+(2018).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+Las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta.+Ciudad+de+M%C3%A9xico:+Mc.+Graw+Hill.&ots=TjXITXVoH4&sig=SrSQhD4joKrycEok-XkVq1sIOlc)
- Jabo, M., & Pinedo, S. (2020). Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019. Titulación, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58534>
- Jara-Bautista, J. (2021). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 398-417. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229652>
- Ladrón de Guevara, J. (2021). Regulación del trabajo a distancia: efectos sobre la organización del tiempo y condiciones de seguridad y salud del trabajo. *Revista Laborem* 24. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf#page=433>
- León, K. (2021). La inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021. (Titulación, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73701>
- Ley general de inspección del trabajo ley N° 28806 <https://www.bing.com/ck/a?!&p=2f776f0a1a80e8f6475dffea54e1c6ba375>

80cd5260ead36302d08f341797caJmltdHM9MTY1Nzk4NTA4MSZpZ3VpZD
03NwY0MjIwNi1hNzI1LTRhZDMtYTRhMS1IOGMxOTZjZGU4NGUmaW5z
aWQ9NTEzMw&ptn=3&fclid=6999bb35-051b-11ed-86ca-
abc518b7b6c4&u=a1aHR0cHM6Ly9scGRlcmVjaG8ucGUvbGV5LTI4ODA2
LWxleS1nZW5lcmFsLWRILWluc3BIY2Npb24tZGVsLXRyYWJham8tYWN0
dWFsaXphZGEv&ntb=1

- Llorente, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Universidad de Alcalá. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/691084/impacto_llorente_DT2020.pdf?seq
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (11), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- Luengo, R. (2010). Validación de estudios cualitativos (II). Estrategias de verificación. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (49), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7712232>
- Maldonado, R. (2016). El método hermenéutico en la investigación cualitativa. University of Concepción. https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Maldonado/publication/301796372_EL_METODO_HERMENEUTICO_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA/links/5728b10508aef7c7e2c0bf5a/EL-METODO-HERMENEUTICO-EN-LA-INVESTIGACION-CUALITATIVA.pdf
- Martín, M. (2022). Análisis de las plataformas de comunicación online y su aceptación en la sociedad. (Titulación, Universidad del País Vasco). <https://addi.ehu.es/handle/10810/55268>
- Monge, G. (2021) "Comparecencias en tiempos de pandemia: ¿flexibilidad o arbitrariedad?". *Enfoque Derecho*. 26 https://www.enfoquederecho.com/2021/07/05/___trashed-5/

- Montaudon, C. , Pinto, I., & Amsler, A. (2022). Salud ocupacional y trabajo remoto durante la pandemia: riesgos y recomendaciones. *VinculaTégica*, 7(1), 701–718. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-54>
- Morales, Y. (2022). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución del órgano competente de la fiscalización laboral, Lima 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83593>
- Narvaez, J. (2021). COVID-19: La inspección laboral en el contexto de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional. *Revista Laborem*. <file:///C:/Users/jcpor/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/d278c568-9fc9-4ed9-88b1-41b1104735fe/2COVID-19-%20LA%20INSPECCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Navarro, M. (2021). Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar-Piura 2021. (Titulación, Universidad, César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81008>
- Ospina, O., Bautista, F., Sánchez, A., & Polanco, N. (2021). El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo. *Revista Laborem* 24. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf#page=559>
- Palacios, O. (2020). El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente? (Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21865>
- Pérez, M. & Tejeda, J. (2020). Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez_GMM-Tejada_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión

sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059

Rendón, R. (2015). Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. *Docentia Et Investigatio*, 7(1), 39–52. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10549>

Rodríguez, G, Gil, J. & García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe, 378. <http://media.utp.edu.co/centro-gestion-ambiental/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc>

Sánchez, A. (2021). La obligatoriedad de la casilla electrónica de SUNAFIL y el consentimiento expreso”. *Revista Pasión por el Derecho*. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=bc23702f05ffe3c3a67d4867370e55c4dc08d300491abb505f4214ea334c880bJmltdHM9MTY1Nzk4MTYzNyZpZ3VpZD05NmI1MjMyMC0zZWE2LTRhYTMtOTEzMy04MzM0MDFmZmRjMTQmaW5zaWQ9NTEyNw&ptn=3&fclid=6482d6fb-0513-11ed-9e6d-58aca84d6151&u=a1aHR0cHM6Ly9scGRlcmVjaG8ucGUvb2JsaWdhG9yaWVkyWQ9NTEyZmZlY2FzaWxsYS1lbGVjdHJvbmliYS1zdW5hZmlsLWNvbnNlbnRpbWllbnRvLWV4cHJlc28tYWRtaW5pc3RyYWRvLw&ntb=1>

Serrano, L. (2021). Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú. *Revista Laborem* 25. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-185-207.pdf>

Serrano, L. (2021-A). La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú. *Revista Laborem*. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=9081ff985ec49a8dd485b01c95cebf4732edd62b325c074058857912f0ea118eJmltdHM9MTY1Nzk4MDI2NSZpZ3VpZD02OVM3OGY5YS00OTUwLTQ3NDctOTQ3Yi0yMjFjODViYTQyNzkmaW5zaWQ9NTEzNg&ptn=3&fclid=32b8d5d9-0510-11ed-9c32-3540d8900141&u=a1aHR0cHM6Ly9hdWxhdml5dHVhbC5pY2oucGUvbW9kL3Jlc291cmNIL3ZpZxcucGhwP2IkPTY5NDAz&ntb=1>

- Serrano, L. (2021-D). Las normas internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo. *Revista laborem*, 24. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26-1.pdf>
- Serrano, L. (2021-E). La inspección laboral y el trabajo remoto en el Perú. *Revue Européenne du Droit Social*, (2 (51)), 21-39. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=934402>
- Serrano, L. (2021-F). La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales. *Noticias CIELO*, (8), 1. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf
- Sevilla, E. (2021). La Inspección de Trabajo frente al nuevo escenario laboral de virtualidad. *Noticias CIELO*, (8), 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8087030>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002) Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. Primera edición (en español) Editorial Universidad de Antioquia. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0JPGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR17&dq=Strauss,+A.+and+Corbin,+J.+\(2002\)+Bases+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cualitativa.+T%C3%A9cnicas+y+procedimientos+para+de+sarrollar+la+Teor%C3%ADa+Fundamentada.+Primera+edici%C3%B3n+\(e+n+espanol\)+Editorial+Universidad+de+Antioquia,+Publicado+por+acuerdo+con+Sage+Publications,+In&ots=Ex41ZheX0l&sig=mleRM1rHuupG5y8Aw2_7s1fOJ9E#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0JPGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR17&dq=Strauss,+A.+and+Corbin,+J.+(2002)+Bases+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cualitativa.+T%C3%A9cnicas+y+procedimientos+para+de+sarrollar+la+Teor%C3%ADa+Fundamentada.+Primera+edici%C3%B3n+(e+n+espanol)+Editorial+Universidad+de+Antioquia,+Publicado+por+acuerdo+con+Sage+Publications,+In&ots=Ex41ZheX0l&sig=mleRM1rHuupG5y8Aw2_7s1fOJ9E#v=onepage&q&f=false)
- Távora, M. & Chira, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. (IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- Tirado, J. (2020). La doctrina del hallazgo casual durante las actuaciones de inspección: un comentario a la reciente jurisprudencia del tribunal supremo

español. *Revista De Derecho*, 20(1), 233-258.
<https://revistas.udelpe.edu.pe/derecho/article/view/1838>

Todolí, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 92.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70133/132148.pdf?sequence=1>

Torres, M (2020). ¿Qué es el Trabajo Remoto Perú y para quienes es obligatorio? *Noticiero contable*. <https://www.noticierocontable.com/trabajo-remoto/>

Toschi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. *Econo*, 10.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/108103>

Varela, F. (2018). Modificación de las competencias de los inspectores auxiliares y las modalidades de actuación inspectiva, así como la inclusión del expediente electrónico en el procedimiento inspectivo. *Actualidad Laboral*.
<https://actualidadlaboral.com/modificacion-de-las-competencias-de-los-inspectores-auxiliares-y-las-modalidades-de-actuacion-inspectiva-asi-como-la-inclusion-del-expediente-electronico-en-el-procedimiento-inspectivo/#:~:text=Se%20ha%20incluido%20como%20modalidad%20de%20actuaci%C3%B3n%20inspectiva%2C,a%20la%20cual%20accedemos%20con%20la%20clave%20SOL.?msclkid=c3af38afbb3211ec978f127296096de1>

Villalba, A. (2021). Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros. (Titulación, Universidad Autónoma de Bucaramanga).
<http://hdl.handle.net/20.500.12749/15375>

Zegarra, M. (2022). Argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos laborales. (Titulación, Universidad Peruanas de las Américas).
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1848>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	SUPUESTOS JURÍDICOS	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORÍA	FUENTES PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Explicar por qué la toma de</p>	<p>Supuesto General:</p> <p>El trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas, que vulnera los derechos fundamentales la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24°, 25° y 26° de la Constitución Política.</p>	<p>1ra. Categoría</p> <p>2da. Categoría</p> <p>Categoría espacial</p> <p>Categoría temporal</p>	<p>El trabajo remoto</p> <p>Verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil</p> <p>Lima</p> <p>2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Requerimiento de información - Comparecencia virtual - Toma de manifestación virtual. - Visita virtual al centro de Trabajo - Verificación de hechos virtual - Verificación de Hechos por despido arbitrario - Verificación de hechos para la 	<p>Abogados</p> <p>Contadores</p> <p>Economistas</p> <p>Ingenieros</p> <p>Supervisores</p> <p>Inspectores de Trabajo</p> <p>Inspectores de Trabajo</p> <p>Inspectores Auxiliares de Trabajo</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Análisis documental: - Análisis doctrinario - Análisis normativo <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de preguntas de entrevista - Guía de análisis de fuente documental doctrinario - Guía de análisis de fuente documental normativo

<p>verificación de hechos por despido arbitrario?</p> <p>2. ¿Por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral?</p>	<p>manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario.</p> <p>2. Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.</p>	<p>Supuestos específicos:</p> <p>1. La toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, ya que no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos, que no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba, que no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente.</p> <p>2. La visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el</p>			<p>formalización laboral</p>		
---	---	--	--	--	------------------------------	--	--

		registro de los trabajadores en la planilla electrónica y no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Guía de preguntas de entrevista

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?
2. De acuerdo con su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?
3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política?

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario.

4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?
5. De acuerdo con su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?

6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?
7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo con su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?
9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?
10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Anexo 3. Guía de análisis de revisión de fuente doctrinaria

INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANÁLISIS DE REVISIÓN DE FUENTE DOCTRINARIA

TÍTULO:

El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la
SUNAFIL, Lima, 2021

OBJETIVO JURÍDICO GENERAL

Determinar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021

Serrano (2021-A). Señala que las actuaciones inspectivas son de dos naturalezas: actuaciones comprobatorias y actuaciones de orientación técnica. En las primeras, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos registrados en el Sector Público.

(Serrano, 2021-F). La Ley N° 28806, en las actuaciones inspectivas de tipo comprobatoria, los inspectores comprueban la observancia del empleador del marco jurídico sociolaboral, tomando diversas modalidades: requerimiento de información, visita inspectiva a centros laborales, comparecencia ante el inspector para contribuir con documentación, indicaciones oportunas y la verificación de datos registrados en el Sector Público.

(Barcena y Pinheiro, 2020). Antes de la pandemia, las modalidades de actuaciones inspectivas eran presenciales. Pero, actualmente, se privilegian las tecnologías de información y comunicación.

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 1

Determinar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

(Ramírez, 2021). Las actuaciones inspectivas se causan por una acusación, ante esto, el inspector, proponiendo reserva de identidad y principio de confidencialidad puede conectarse con el denunciante aplicando instrumentos de tecnología de comunicación. Se tiene que puede grabar la conversación, con el consentimiento del denunciante con el propósito de alcanzar una significativa información.

(Castro, 2021). El Acta de Infracción no abarca eventos, cimientos y/o desenlaces diferentes a los observadas en las disposiciones inspectivas, los legajos de insubsanabilidad de infracciones o las AI de investigación, bajo responsabilidad.

(Jabo & Pinedo, 2020). El inspector podrá cotejar, solicitar información que evidencie la observancia de disposiciones sociolaborales. Si del análisis de la información se derivaran asomos de contravenciones, corresponderá actuar en función de completar las actuaciones inspectivas de investigación. En caso de incumplimiento de tal la entrega mediante plataformas virtuales mencionadas, el inspeccionado configura una infracción. El Acta de Infracción no abarca eventos, cimientos y/o desenlaces diferentes a los observadas en las disposiciones inspectivas, los legajos de insubsanabilidad de infracciones o las AI de investigación, bajo responsabilidad.

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 2

Determinar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral

(Tirado, 2020). La norma en vigor ha determinado tres modos: presencial, virtual o mixta, igualmente a través de la aplicación de plataformas que consientan el empleo de plataformas de comunicación con acercamiento en vivo mediante audio y video con centro laboral. Se cuenta con la facultad de poder requerir al inspeccionado mediante videollamada para que efectúe una exploración sobre las instalaciones laborales, incluso, se faculta el uso de drones.

(Delgado, 2020). El inspector está facultado para requerir que la visita inspectiva arranque en cuanto se establezca vínculo con el inspeccionado. También puede efectuarse a una hora fija. Se ejecuta sin exigencia de notificación previa de previo y puede ampliarse durante el tiempo que sea preciso. Es posible practicar más de una visita consecutiva.

Anexo 4. Guía de análisis de revisión de fuente normativa

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL NORMATIVA

TÍTULO

El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la
SUNAFIL, Lima, 2021

OBJETIVO JURÍDICO GENERAL

Determinar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la
inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021

Ley N°28806 - Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

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

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

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 1

Determinar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/INII, “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”, Numeral 7.1.2 del Artículo 7.1 de la realización de la Verificación de hechos.

Las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario puede realizarse de forma presencial o virtual. Para el caso de las actuaciones inspectivas de forma virtual, se utiliza las herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensaje por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros.

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 2

Determinar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral
--

Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL. (Aprobar el Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/ INII - Protocolo de fiscalización para la formalización laboral) Numeral 7.4.2.1 y 7.4.2.4 del artículo 7.4 de la visita de inspección al domicilio del empleador

7.4.2.1 Los inspectores comisionados debe identificar y resguardar, de existir, salidas traseras o de emergencia del centro de trabajo, a fin de evitar que el personal que se encuentra dentro sea retirado o escondido, los cuales podrían ser considerados como actos de obstrucción a la labor inspectiva. Asimismo, deben hacer su recorrido por todo el centro del trabajo inspeccionado, corroborando que el personal encontrado se encuentre registrado en la planilla electrónica.

7.4.2.4 Cuando el inspector de trabajo, inspector auxiliar o equipo de inspección, recorra las instalaciones del centro de trabajo debe individualizar a los trabajadores (nombres, apellidos y documento de identidad); asimismo, debe recabar información relevante que permita determinar la existencia de un vínculo laboral o de trabajadores no registrados en la planilla electrónica.

Anexo 5. Guía de análisis de revisión de fuente jurisprudencial

INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANÁLISIS DE REVISIÓN DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

TÍTULO

El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la
SUNAFIL, Lima, 2021

OBJETIVO JURÍDICO GENERAL

Determinar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la
inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021

Resolución 030-2022-Sunafil/TFL

Precisa en sus considerandos 6.10 y 6.11 que el inspector puede verificar despidos de forma virtual o presencial durante la pandemia en este caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral explicó que la verificación de despido arbitrario puede ser presencial o virtual. Estableció que el dispositivo en vigor no subordina la actuación y expectativa laboral en el lapso de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional al requerimiento de ejecutarse y virtualmente irremediable y exclusivamente

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 1

Determinar por qué la toma de manifestación virtual afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

EXP. N° 00309-2013-PA/TC

Fundamento 3.3 (..) del Acta de verificación de despido arbitrario se aprecia que, en la parte de Hechos y Documentos verificados en relación al despido arbitrario, se ha comprobado lo siguiente: “(...) la recurrente ha tenido una relación laboral desde el 1 de febrero de 2010 (...), el último día de labores fue el 10 de noviembre del 2010 (...). Del Libro de registro de asistencia y copia de tarjeta de control de asistencia de la recurrente, en los cuales se observa que ésta laboró hasta el 10 de noviembre de 2010. Fundamento 3.3.4 (...) los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

OBJETIVO JURÍDICO ESPECÍFICO 2

Determinar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral

EXP. N.º 02111-2010-PA/TC

En su fundamento 8 señala que, (...) este Tribunal estima que, a fin de lograr una cabal comprensión de los hechos que rodean al presente caso, es preciso realizar una descripción clara y detallada de los mismos, y en particular, de aquellos que atañen a los procedimientos de inspección laboral que han tenido lugar en sede administrativa. (...) a través del cual se constató que existían fundados elementos probatorios que demostraban la existencia de una desnaturalización de la tercerización de servicios en la relación contractual entablada entre las empresas CAM PERÚ S.R.L. y EDELNOR S.A.A.

Resolución de la República de Argentina. MJ-JU-M-122430-AR | MJJ122430 | MJJ122430 establece que si el empleador no aporta las planillas de asistencia del personal a fin de determinar la jornada laboral deben valorarse las declaraciones testimoniales.

Anexo 6. Entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Karina López Carreño

Cargo/profesión/grado académico: Supervisora - Inspectora de Trabajo - Abogado

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Lima Metropolitana.

Fecha: 27/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Si, dado que el inspector no podría aplicar el Principio de Primacía de la realidad, ya que no se puede constatar insitu la naturaleza de los hechos, como podría darse en el caso de un despido arbitrario, donde el inspector puede constatar que el recurrente reconoce todos los ambientes de trabajo, reconoce a sus compañeros de trabajo y estos a su vez al recurrente. También se podría solicitar insitu la exhibición del registro de control de asistencia y percatarse que el recurrente si marcaba ingreso y salida en determinados días. Todo ello ayudaría a conllevar un mejor resultado en la verificación.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si, porque no permite que el inspector verifique insitu la realidad de los hechos y los pueda confrontar con los documentos.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos

fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Si, ya que esos derechos fundamentales deben ser verificados presencialmente y no sería lo mismo remotamente, sobre todo cuando la verificación de hecho es en un solo acto o visita.

Objetivo Específico Nº 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Si, ya que la manifestación brindada de manera virtual, puede ser corroborada con otros aspectos que pueden aportarse in situ, como los mencionados en la respuesta uno.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que se necesita corroborar lo manifestado con las distintas circunstancias que se pueden encontrar en el centro de trabajo, que ayudarían al inspector a tener más claro el panorama del cómo sucedieron los hechos.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que resulta de vital importancia la entrevista de las personas señaladas, ya que pueden dar más luces al inspector para determinar como sucedieron los hechos y sobre todo cuando el empleador desconoce el vínculo laboral con el recurrente y de repente de las entrevistas se puede desprender un reconocimiento de los demás trabajadores hacia el recurrente como trabajador.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su**

asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?

Si afecta, ya que el Registro de Control de Asistencia, al no verificarse en el lugar de los hechos, corre el riesgo de ser manipulado o alterado, afectando así los derechos del trabajador.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?

Si afecta, ya que el inspector que realiza una visita presencial, debe realizar un recorrido por todo el centro de trabajo, a efectos de encontrar trabajadores que no están en planilla y que por su condición. Sí deberían estarlo. Caso contrario sucedería en una visita virtual, donde sólo el inspector se sujetaría a lo exhibido por el empleador.

9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si afecta, dado que el inspector verifica presencialmente que los trabajadores encontrados reúnan en efecto los tres elementos del contrato de trabajo y así poder determinar la existencia del vínculo laboral con el empleador.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si, indudablemente esta verificación de cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, deben realizarse de manera presencial, ya que aquí está en juego la vida y seguridad de los trabajadores.

Lima 27 de junio del 2022.



Karina López Carreño

Abogado

Reg. CAL. N° 30537

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Paula Anita Peña Ramos

Cargo/profesión/grado académico: Supervisor Inspector de Trabajo - Economista - Egresada de maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos de la Universidad Ricardo Palma de Lima.

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Regional de Ica.

Fecha: 01/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Si afecta en ciertas situaciones; por ello, considero que se debería mucho criterio para definir según el caso en concreto y si es el caso, realizar trabajo de forma presencial; por ejemplo, en los casos de verificación de hechos - respecto a huelga (esquirolaje), presunto despido arbitrario (trabajadores que no están en planilla), vínculo laboral (primacía de la realidad) y condiciones de seguridad y salud en el trabajo (visita presencial para verificar la materia)

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si afecta, debido a que la aplicación de la primacía de la realidad, es aquel que privilegia lo constatado en el terreno de los hechos, en el caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos; ante ello, se debe prevalecer lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral, ya que Objetivo General Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo

en la Sunafil, Lima, 2021. se evidencia la subordinación uno de los elementos más importante del contrato de trabajo

- 3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?**

Si afecta, por ello, considero que el inspector de trabajo debe analizar el caso en concreto y cuando establezca su estrategia de intervención, debe aplicar el criterio de realizar trabajo presencial – visita inspectiva (de ser necesario para el caso), con ello, cumplir con el cometido de la inspección de trabajo

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

En el caso de despido arbitrario, en la diligencia bajo modalidad virtual se toman manifestaciones de ambas partes (recurrente y empleador), conforme Directiva de verificación de presunto despido arbitrario, si coincide las manifestaciones de cómo sucedieron los hechos el cual puso fin al vínculo laboral, no tendría razón de realizar visita presencial; sin embargo, cuando no coincide las manifestaciones de las partes involucradas sobre los hechos que motivaron el fin del vínculo laboral, si afecta al recurrente, dependiendo del caso en concreto; ya que si fuera una visita presencial, dentro de las facultades inspectivas el inspector del trabajo puede dejar constancia de indicios de lo que realmente paso en la realidad sobre su término del vínculo laboral, verificando en el lugar de los hechos y realizando entrevistas de testigos o dejando constancia de documentos internos y pruebas objetivas, todo ello, lo estaría consignando en el acta de verificación de presunto despido arbitrario; pero, esto a veces es difícil, debido a que ningún trabajador quiere manifestar por temor o no se evidencian ningún indicio razonable a favor del recurrente.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, creo que se debería agotar las facultades conferidas al inspector del trabajo en la LGIT - Ley 28806 y su RLGIT – D.S. 019- 2006 – TR y realizar las

verificaciones en el centro de trabajo; aunque muchas veces no se puede comprobar lo manifestado por el recurrente; pero, a veces si se puede dejar constancia de indicios de lo que realmente ocurrió y se pueda generar para el recurrente, pruebas que le sirvan de ser el caso en la vía judicial.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que en las visitas presenciales se trata de entrevistar a las personas con quien se interrelacionaba el recurrente.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta, en los casos de trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla, por ello, creo que se debería precisar en la normativa interna de la Institución, que en estos casos debe realizarse trabajo presencial, pero, debido al estado de emergencia la institución considera en la Directiva de verificación de presunto despido arbitrario las dos formas de verificación (trabajo virtual y presencial); pero, no precisa cuando es obligatorio realizar la verificación con la modalidad del trabajo presencial.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

- 8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?**

Si afecta, porque para los casos de trabajadores que no tienen ningún medio probatorio de que estén laborando para un empleador, y en el caso que giren recibos por honorarios en la visita virtual, es posible que el empleador esconda a los trabajadores y direcciona el recorrido virtual por lugares donde están los trabajadores que se encuentran registrados en la planilla y no en los lugares donde se encuentran los trabajadores que están de manera informal.

- 9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de**

los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si afecta, porque el inspector no tiene el panorama del lugar donde se encuentra laborando el trabajador y no puede definir la subordinación. En cambio, en la visita presencial, el inspector puede describir el lugar exacto donde se encuentra laborando, y determinar la subordinación.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si afecta, porque en el caso de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, no se podría verificar fehacientemente con visita virtual, ya que el empleador simplemente direcciona el recorrido por lugares que le favorezca y como el inspector no conoce las instalaciones, no vera las observaciones en seguridad y salud en el trabajo; por ello, no podría verificarse esta materia bajo la modalidad de visita virtual.

Lima 01 de junio del 2022.



PAULA ANITA PEÑA RAMOS
Supervisor Inspector
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Paula Anita Peña Ramos
Economista
Registro CEL N° 08346

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Edgar Arturo Ugaz Gastelu

Cargo/profesión/grado académico: Inspector de Trabajo - Abogado **Institución:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Lima Metropolitana.

Fecha: 01/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Considero que si por qué, la verificación de hechos está orientada a la constatación in situ (centro de trabajo) por parte de la inspección de trabajo, de circunstancias, hechos o realidades de determinada situación laboral, que no es posible verificar mediante trabajo remoto.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si afecta, ya que el principio de primacía de la Realidad es la principal herramienta de la inspección de trabajo a efectos de verificar hechos o situaciones reales que acontecen dentro de la relación laboral, que prevalecen sobre el aspecto formal o documental que se verifica vía trabajo remoto.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Si afecta, por que dichos derechos fundamentales necesitan de una verificación presencial a efectos de verificar efectivamente el cumplimiento de los mismos, no solo con lo que observa el Inspector de trabajo en el centro laboral, sino también, con la manifestación de trabajadores y recopilación de datos o información.

Objetivo Específico Nº 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que la manifestación brindada de manera virtual, necesita de la corroboración visual de determinados aspectos relacionados con el ambiente de trabajo.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que la extinción de la relación laboral de manera unilateral, en la mayoría de casos está vinculada con la conducta del trabajador dentro del centro de trabajo y es necesaria la corroboración de dichas circunstancias en el mismo centro de trabajo.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afecta, por que efectivamente se debe contar con mayores elementos o circunstancias que confirmen o desvirtúen lo manifestado no solo por el trabajador, sino también por el empleador, limitando la entrevista virtual el ámbito de actuación del inspector de trabajo.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta, por que el manejo de documentación respecto al registro de control de asistencia (sea manual, electrónico o digital), muchas veces puede ser

manipulado, por lo que, es necesario verificar en el mismo centro de trabajo lo que ocurre en la realidad de los hechos.

Objetivo Específico Nº 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?

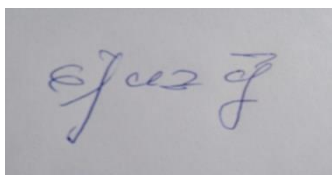
Si afecta, por que en la visita virtual no se tiene certeza de que se cubra todos los ambientes de trabajo e incluso los exteriores del centro de trabajo visitado virtualmente, lo que no ocurre con la visita presencial, donde el inspector de trabajo tiene amplio campo de indagación.

9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si afecta, por que el inspector de trabajo necesita constatar la conjunción de los 3 elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), y mucha mayor información la recabará observando al trabajador en su quehacer diario.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si afecta, toda vez, que las normas de seguridad y salud en el trabajo, necesitan de una verificación presencial a efectos de constatar el estado de equipos personales y ambientes de trabajo.



Lima 02 de junio del 2022.

Edgar Arturo Ugaz Gastelu
Abogado
Reg. CAL. N° 31531

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: JAMES LEONARDO GARAY PEÑA

Cargo/profesión/grado académico: Inspector de Trabajo - Abogado **Institución:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Lima Metropolitana.

Fecha: 01/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

El trabajo remoto si afecta la verificación de hechos en la inspección del trabajo en la SUNAFIL, porque no permite estar en el lugar de los hechos al inspector del trabajo

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

De acuerdo a mi experiencia puede esbozar que el trabajo remoto si afecta en la verificación de hechos toda vez que no permite aplicar el principio de primicia de la realidad en los siguientes escenarios:

- En el caso del despido arbitrario de un trabajador es por su naturaleza exigible la presencia del inspector y ello le permitiría acopiar indicios de que haya habido un presunto despido y le sirva como herramienta estratégica para el trabajador para que este lo haga valer su derecho en la vía que considere pertinente.

- En el caso de la acreditación de vínculo laboral por parte de un trabajador que clama ante la autoridad administrativa de trabajo que clama ser incorporado en el registro de planillas. El trabajo remoto va a dificultar la función del inspector del trabajo, por lo que es indispensable que el inspector actúe realizando las visitas apersonándose al centro de trabajo ubicando al trabajador laborando, que es lo contrario al trabajo remoto.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Si afecta por lo siguiente:

- En el caso de la jornada de trabajo, el trabajo remoto va a dificultar a obtener mayor información, si realmente los trabajadores realizan su ingreso y salida al centro de trabajo cumpliendo las 8 horas y que ellas puede ser desvirtuadas por la presencia del inspector al centro de trabajo pasado la 17:00 horas para poder determinar si realmente en dicho centro de trabajo siguen laborando los trabajadores.
- En el caso de las remuneraciones el trabajo remoto va a dificultar mayor información respecto a la categoría en la que se encuentra los trabajadores, para poder diferenciarlos de los empleados en los cuales la remuneración en salario y sueldos y en qué lugar se encuentra laborando
- En el caso de la igualdad de oportunidades el trabajo remoto dificulta realmente saber si los trabajadores en caso se le está discriminando, porque va a ser necesario la visita presencial para poder diferenciar si el trabajador es capacitado en el manejo de máquinas de mayor operatividad y que dan un mayor efecto multiplicador de ganancias a la empresa, y no sería justo que se le pague a dicho trabajador la misma remuneración que al trabajador que no es capacitado.

Objetivo Específico Nº 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?

Si la manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario por los siguientes factores internos y externos

Dentro de los externos tenemos que el Interview se hace más engorroso debido a que la señal del internet falla.

El interlocutor no domina el manejo de las tecnologías de la información

El cansancio que demuestran ambas personas estar al frente del monitor de una computadora o Laptop

Los factores internos, tenemos que el inspector actuante a través del trabajo remoto la manifestación dada por el trabajador no va ser convincente para recabar los elementos de juicios que son materia de investigación y el trabajo presencial si va a permitir mayor información porque permitirá si ese trabajador no se encontraba registrado en planillas al menos por manifestación de uno de los trabajadores podrá corrobora que ese trabajador ha laborado en la empresa sujeta a inspección.

5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?

En el caso concreto debemos remitirnos que hay una excepción a toda regla en este caso el inspector actuante como otros inspectores, todos sus despidos lo han realizado en forma presencial, de los cual podemos señalar las ventajas que se tiene: Contacto directo con el empleador, trabajador, en caso que no se acredite el vínculo del despido, se realiza las preguntas a otros trabajadores para que puedan declarar la relación que existió entre el denunciante y el empleador, y a la vez el lugar en qué lugar laboró el trabajador y es corroborado por el inspector actuante al encontrar el lugar donde laboró el trabajador.

6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?

Si afecta la verificación por despido arbitrario porque ello es un límite a la inspección por estos hechos, porque no se podrá entrevistar a los involucrados o los que se han interrelacionado con el trabajador y que pueda aportar medios probatorios que permitan efectivizar el objeto de la investigación, y a la vez esas personas van estar en diferentes escenarios que no van a poder sr localizados.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta debido a que no se tiene al alcance o verificar insitu el marcador biometría o registros en tarjetas de los trabajadores o el cartel indicador de la jornada y horario de trabajo conforme a lo que estipula la ley.

Asimismo, no se puede visualizar el ambiente de trabajo donde el trabajador realizaba sus funciones, si eran con maquinarias o realizaba trabajo administrativo.

Objetivo Específico Nº 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

- 8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?**

Si afecta porque la formalización laboral no va a tener la información correcta y poder determinar el elemento más importante que es la subordinación por ello se requiere de la presencia del inspector en el centro de trabajo para que la formalización siga los procedimientos adecuados conforme a ley, es decir a veces el empleador tiene la creencia que el trabajador debe estar 3 meses para registrarlo en planilla no siendo ello cierto que debe ser desde el primer día que presta servicio, Asimismo también se da el caso que hay personas que utilizan los recibos por honorarios electrónica en la cual emite el recibo por honorarios electrónicos correspondiente y el concepto por lo que presta,. Luego de ser analizado por el inspector se tiene que los hechos superan a los documentos escritos.


- 9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?**

Sí afecta en razón de que el inspector en estos casos no se apersona al centro de trabajo y no podrá a tener a su disposición indicios de liberalidad que le permitan el registró en la planilla electrónica del trabajador, salvo que el empleador reconozca vía virtual su registro del trabajador en la planilla electrónica.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si afecta porque el inspector debería constatar insitu, el papa de riesgos, condiciones de seguridad, ver si existe el orden y limpieza, en otras palabras, es necesario que las visitas sean presenciales.

Lima 02 de junio del 2022.


James Leonardo Goray Paña
CAL 37893

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Jimmy Lucio Vargas Quiroz

Cargo/profesión/grado académico: Inspector de Trabajo - Abogado **Institución:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Regional de Lambayeque.

Fecha: 02/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Considero que si afectaría para algunos casos, me refiero aquellos trabajadores que no cuentan con el registro en planillas, no cuenta con boletas de pago, ya que el empleador puede negar la relación laboral con el trabajador informal, para ello, si se necesitaría trasladarse al centro de trabajo y realizar la inspección de forma presencial, a fin de recabar indicios de laboralidad como testigos, etc.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Considero que si afectaría los más perjudicados son los trabajadores informales, quienes están a expectativa de que el empleador reconozca su vínculo laboral de forma voluntaria. En cuanto al principio de primacía de la realidad se podría aplicar también en trabajo remoto para el caso de formalización de trabajadores, ya que existen algunas herramientas con los cuales cuentan el grupo Perú formal urbano, como son cuadros de ingresos y trabajos realizados por los emisores de recibos por honorarios.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de

trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Considero que si afectaría en los casos mencionados, como jornada de trabajo, remuneración justa, ya que muchos trabajadores realizan horas extras, y dichas horas no son consignadas en el registro de control de asistencia, esto por orden del propio empleador, a fin de no pagar horas extras.

Afectaría porque, en los mencionados casos, la inspección del trabajo debe realizarse de forma presencial, a fin de verificar cual es la jornada y horario de trabajo de los trabajadores, verificando in situ en el centro de trabajo el día de la visita el registro de control de asistencia y determinar la jornada de trabajo de los trabajadores.

Objetivo Específico Nº 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Si afectaría sobre todo para aquellos casos donde el trabajador recurrente no cuente con vínculo laboral comprobado.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Considero que si afectaría sobre todo para aquellos casos de ex trabajadores que no estén registrados en planillas y que no es fehaciente su vínculo laboral.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afectaría, cuando por la circunstancia del caso en investigación, se necesita tomar manifestación a jefes inmediatos o testigos en el mismo centro de trabajo.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afectaría en los casos en que el trabajador registrado en planillas no cuenta con el registro de control de asistencia, donde se debe de registrar el horario del trabajador.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

- 8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?**

Si afectaría en el caso de la formalización de trabajadores informales, en caso que la empresa no utilice recibos por honorarios, sin embargo, se puede requerir los ingresos mensuales de la empresa para continuar con las investigaciones, ya que ahora con el trabajo remoto existen trabajadores que laboran desde su domicilio, pero emiten recibos por honorarios, en esos casos se pueden desnaturalizar.


- 9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?**

En los casos donde es necesario la visita para la formalización, sería correcto que si afectaría a la verificación de hechos de forma presencial.

- 10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?**

Si afectaría en seguridad y salud en el trabajo, específicamente en la materia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, si se trata sobre materias de SST meramente formal, se podría llevar a cabo la visita virtual.

Lima 02 de junio del 2022.



Jimmy Lucio Vargas Quiroz
Abogado
Reg. CAL N° 43028

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Yesenia Farfan Apaza

Cargo/profesión/grado académico: Inspectora de Trabajo - Abogada

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL -
INTENDENCIA LIMA METROPOLITANA

Fecha: 23/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Desde mi punto de vista, considero que si afecta la verificación de hechos, toda vez que no es posible determinar todos los hechos o realidad de la diversas condiciones laborales por cuanto se puedan estar encubriendo infracciones laborales en el centro de trabajo.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Definitivamente si afecta, toda vez que para aplicar el principio primacía de la realidad, se debe constatar directamente todos los hechos que puedan coadyugar a la aplicación del mismo dentro de la relación laboral, por cuanto no tener estas verificaciones muchas veces no ha permitido concluir con certeza la determinación de vinculo laboral en muchas inspecciones laborales.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos funda/mentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de

trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política?

¿Por qué?

Claro definitivamente, al no poder verificar dichos derechos “in situ” por parte del inspector en el centro de trabajo, recabar la manifestación de los trabajadores, empleadores, recopilación de información entre otros, se da un margen para que probablemente estos derechos fundamentales se vulneren mucho más.

Objetivo Específico Nº 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?

Claro que si afecta, toda vez que las manifestaciones brindadas muchas veces esta distorsionada de la realidad que se suscita en el centro de trabajo, limitándose con la manifestación virtual la corroboración presencial por parte de la inspección de trabajo.

5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?

Si afecta, toda vez que la extinción de la relación laboral de manera unilateral, en la mayoría de casos está relacionada con la conducta del trabajador en el centro de trabajo, siendo necesaria la corroboración de los hechos y circunstancias.

6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?

Si afecta, por cuanto como se señaló anteriormente se debe contar con mayores elementos, indicios, circunstancias que confirmen o desvirtúen lo señalado por el trabajador y empleador en la verificación del despido arbitrario en el centro de trabajo.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta, por cuanto el manejo de documentación respecto al registro de control de asistencia (manual, electrónico o digital), muchas veces está distorsionado, manipulado o incompleto, por lo que, es necesario verificar en el mismo centro de trabajo lo que ocurre en la realidad de los hechos.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

- 8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?**

Definitivamente si afecta. Por cuanto en esencia la inspección laboral es presencial en el centro de trabajo, y al no darse dicha situación no se puede tener la certeza de haber verificado todos los ambientes de trabajo a fin de registrar a todos los trabajadores, puesto como bien sabemos de la experiencia un gran número de empleadores no registra la totalidad de sus trabajadores.

- 9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?**

Si afecta, por cuanto el inspector de trabajo necesita constatar la conjunción de los 3 elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), para lo cual dicha visita presencial es determinante en el centro de trabajo para recabar la información, entrevistas entre otros.

- 10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?.**

Si afecta, como se señaló anteriormente la inspección de trabajo esta considerada como presencial en el centro de trabajo por cuanto las normas de seguridad y salud

en el trabajo, necesitan de una verificación in situ a efectos de constatar el estado de equipos personales y ambientes de trabajo entre otros.

Lima 23 de junio del 2022.



Apellidos y Nombres: Yesenia Farfan Apaza

Profesión: Abogada

Colegiatura: C.A.C N° 2687

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Cárdenas Peralta Norma Marlene

Cargo/profesión/grado académico: Inspectora de Trabajo – Lic. Psicología

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL -

INTENDENCIA LIMA METROPOLITANA

Fecha: 31/05/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

- 1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?**

Sí, sobre todo en los casos en que no se encuentran en planilla los trabajadores o el empleador niega el vínculo laboral en el caso de despidos arbitrarios.

- 2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?**

Sí, sobre todo en los casos en que no se encuentran en planilla los trabajadores y es difícil aplicar en una visita virtual, el principio de primacía de la realidad, verificar la subordinación, remuneración y prestación personal para determinar la existencia de vínculo laboral.

- 3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?**

Si, especialmente en los casos de despido arbitrario y de formalización laboral.

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Sí, especialmente en los casos en que el trabajador no se encontraba registrado en planilla, porque no permite que el inspector de trabajo constate en el lugar de los hechos el motivo del cese y la información proporcionada por el recurrente respecto a su vínculo laboral con la inspeccionada.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Sí, especialmente en los casos en que el trabajador no se encontraba registrado en planilla ya que no permite que se constate en el lugar de los hechos la información que proporciona el recurrente, así como determinar la fecha de inicio y el motivo del cese.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Sí, especialmente en los casos en que el trabajador no se encontraba registrado en la planilla, ya que no permite realizar entrevistas directas al jefe inmediato o compañeros de trabajo para determinar el vínculo laboral que existió y el período en que prestó servicios.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Sí, especialmente en los casos en que el trabajador no se encontraba registrado en la planilla y es necesario verificar algunos elementos esenciales del contrato de trabajo para determinar la subordinación.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?

Si, por que no podemos realizar un recorrido por todas las instalaciones del centro de trabajo para poder verificar si existen trabajadores no registrados en planilla.

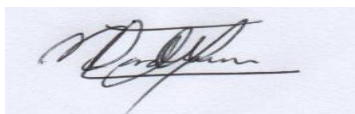
9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si, por que es difícil aplicar en una visita virtual, el principio de primacía de la realidad, verificar la subordinación, remuneración y prestación personal para determinar la existencia de vínculo laboral.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Sí, porque no es posible evidenciar riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores e implementar las medidas correctivas de ser el caso.

Lima 31 de mayo del 2022.



Norma Marlene Cárdenas Peralta
Lic. Psicología
Colegiatura N° 17587

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Guillermo Bocanegra Vergaray

Cargo/profesión/grado académico: Inspector de Trabajo (r) – Contador Público Colegiado

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL - Intendencia Lima Metropolitana.

Fecha: 01/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Si afecta ya que en este tipo de actuaciones el inspector en ejercicio de sus facultades busca revisar y verificar en el mismo centro de trabajo documentos y hechos relacionadas con la situación laboral de los recurrentes en un determinado periodo.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si afecta de cierta manera la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que la constatación de ciertos hechos necesita necesariamente la presencia física del inspector del trabajo para la corroboración de datos objetivos que no se pueden constatar con la simple verificación de documentos de manera remota.

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Si afecta, debido a que para verificar el cumplimiento de los derechos fundamentales se requiere de la presencia física del inspector a fin de recibir la manifestación de trabajadores y datos relevantes que no se podría obtener de manera remota.

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Si afecta, en los despidos arbitrarios en la mayoría de los casos se requiere su verificación presencial en los ambientes del centro de trabajo inspeccionado.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que en una verificación de despido arbitrario virtual con uso de tecnologías de la información solo se puede verificar ciertos hechos declarados por el denunciante; sin embargo, todo ello resulta necesario corroborarse en el lugar de los hechos.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que con la finalidad de corroborar lo manifestado por el denunciante resulta necesario realizar entrevistas con los compañeros de trabajo de manera reservada sin la presencia del empleador, lo que es posible hacerlos de manera virtual.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que a fin de corroborar la jornada y horario de trabajo así como el ambiente físico donde según el denunciante prestó sus servicios se requiere

recabar la confirmación de manera presencial, ya que la revisión de manera virtual podría no estar completa la información.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?

Si afecta, en las investigaciones sobre formalidad laboral porque se requiere realizar un recorrido físico por los ambientes de trabajo a fin verificar la presencia de trabajadores en el centro de trabajo inspeccionado.

9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si afecta, en actuaciones inspectivas para la formalización laboral se requiere verificar la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y para ello se requiere presencia física, lo que se puede lograr con una visita virtual.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si afecta, ya que la verificación de hechos sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo se aplican a todas las personas presentes en un centro de trabajo, sean trabajadores o no trabajadores de la empresa, lo cual no es posible llevar a cabo de manera virtual.

Lima 02 de junio del 2022.



Guillermo Bocanegra Vergaray
Contador Publico
Mat. N° 05623

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: KATIUSKA VIGO HERNANDEZ

Cargo/profesión/grado académico: Inspector de Trabajo - ECONOMISTA

**Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL -
INTENDENCIA LIMA METROPOLITANA**

Fecha: 27/06/2022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Pienso que, la verificación de hechos se tiene que realizar en el centro de trabajo para corroborar lo manifestado por el trabajador, haciendo un recorrido en el centro laboral preguntando a los trabajadores para verificar si lo conocen y así determinar la situación laboral.

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si afecta, ya que el principio de primacía de la Realidad es una herramienta que sirve para constatar los hechos de la relación laboral reales prevaleciendo a los documentos.

**3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política?
¿Por qué?**

Pienso que vulnera los derechos fundamentales, porque una verificación de hechos presencial no es lo mismo que una virtual; en el caso de la presencial uno entrevista a los trabajadores, hace un recorrido en el centro de trabajo indagando; en el caso de la virtual, solo recopilamos información.

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Sí, porque una manifestación virtual, requiere verificar en el centro laboral el área donde laboro el trabajador afectado.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, porque el trabajador que es despedido en la mayoría de los casos, es por la conducta y el Inspector necesita verificar en el mismo centro de trabajo para confirmar lo señalado por el trabajador.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Pienso que, si afecta, porque no se puede entrevistar a su jefe inmediato, compañeros, solo nos limita a entrevistar al representante legal o apoderado/a debidamente acreditado.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Considero que afecta la verificación de la jornada y horario de trabajo porque el registro de control de asistencia algunas veces es manipulado por el empleador, por eso es necesario apersonarse al centro laboral para ver qué ocurre en la realidad.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

- 8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?**

Si afecta, debido a que una visita virtual el Inspector comisionado no tiene la certeza que el empleador le esté mostrando todas las áreas del centro laboral, en cambio cuando Inspector se apersona tiene la facultad de investigar más a fondo el caso.

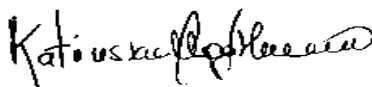
- 9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?**

Afecta, debido a que el Inspector de Trabajo debe constatar que los trabajadores encontrados en la visita inspectiva los elementos esenciales de un contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación) entre otra información como conversar con los trabajadores, es decir, una exhaustiva investigación.

- 10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?**

Si afecta, debido a que normas de seguridad y salud en el trabajo necesita verificar los equipos personales y el ambiente de trabajo.

Lima 27 de junio del 2022



Katuska Vigo Hernández

Profesión: Economista

CEL N° 6564

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo, en la SUNAFIL, Lima, 2021”

Entrevistado/a: Paul Alex Simón Zuloeta Vigo

Cargo/profesión/grado académico: Inspector Auxiliar de Trabajo - Ingeniero

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL -
Intendencia Regional de Lambayeque.

Fecha: 25/052022

Objetivo General

Fundamentar por qué el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, Lima, 2021.

1. Considera usted que: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil? ¿Por qué?

Si, porque existen materias que ameritan una inspección presencial para verificar el cumplimiento de las mismas

2. De acuerdo a su experiencia: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, no permite que el inspector de trabajo pueda aplicar el principio de “primacía de la realidad” en este tipo de actuaciones inspectivas? ¿Por qué?

Si, porque existen materias como la formalización laboral que necesariamente requieren se efectúen de forma presencial para verificar la existencia de un vínculo laboral a través de la Primacía de la Realidad

3. En su opinión: ¿el trabajo remoto afecta la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la Sunafil, toda vez que, vulnera los derechos fundamentales de la persona a una remuneración justa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a la igualdad de oportunidades, regulados en los artículos 24º, 25º y 26º de la Constitución Política? ¿Por qué?

Si, dado que existe información que sólo se puede recabar en visita de inspección presencial.

Objetivo Específico N° 1

Explicar por qué la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario

- 4. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual, afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos por despido arbitrario? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que la manifestación brindada de manera virtual, necesita de la corroboración visual de determinados aspectos relacionados con el ambiente de trabajo.

- 5. De acuerdo a su experiencia: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no permite que los hechos y circunstancias declaradas por el denunciante puedan corroborarse en el lugar de los hechos? ¿Por qué?**

Si afecta, ya que la extinción de la relación laboral de manera unilateral, en la mayoría de casos está vinculada con la conducta del trabajador dentro del centro de trabajo y es necesaria la corroboración de dichas circunstancias en el mismo centro de trabajo.

- 6. En su opinión: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario toda vez que, no se puede realizar las entrevistas a sus compañeros de trabajo, a su jefe inmediato o a terceros con los cuales el recurrente se interrelacionaba? ¿Por qué?**

Si afecta porque en algunos casos el empleador podría ocultar a algunos trabajadores del centro de trabajo durante la actuación inspectiva de verificación de despido.

- 7. Considera usted que: ¿la toma de manifestación virtual afecta la verificación de hechos por despido arbitrario, toda vez que, no se puede verificar la jornada y horario de trabajo, lugar donde registraba su asistencia, ni el ambiente físico donde realizó sus funciones, según declaración del recurrente? ¿Por qué?**

Si afecta sobre todo en los casos en que el Empleador podría ocultar registros del centro de trabajo durante la verificación, pero este hecho también podría ocurrir en visitas de inspección presencial.

Objetivo Específico N° 2

Explicar por qué la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral.

8. De acuerdo a su experiencia: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta las actuaciones inspectivas de verificación de hechos para la formalización laboral? ¿Por qué?

Si afecta porque el Empleador podría ocultar registros del centro de trabajo durante la verificación, pero este hecho también podría ocurrir en visitas de inspección presencial.

9. En su opinión: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite en el lugar de los hechos determinar la existencia de un vínculo laboral y ordenar el registro de los trabajadores en la planilla electrónica? ¿Por qué?

Si, porque de existir trabajadores laborando informalmente es muy probable que el Empleador no nos exhiba información sobre ellos, y no podríamos a través del principio de Primacía de la Realidad corroborar la existencia de un vínculo laboral.

10. Considera usted que: ¿la visita virtual al centro de trabajo afecta la verificación de hechos para la formalización laboral, toda vez que, no permite verificar el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

Si afecta porque el empleador podría exhibir Registros de Seguridad y Salud que no plasmen lo real en el centro de trabajo, pero utilizando los medios electrónicos (videos en vivo) podría corroborarse algunas materias.

Lima 25 de mayo del 2022.



Paul Alex Simón Zuloeta Vigo
Ingeniero
CIP N° 96001