



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de
la libertad sindical en la Región Callao

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA

Natalia Milagros, Huallanca Ortiz

ASESOR

Mg. César Augusto, Israel Ballena

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA- PERÚ

2017

PRESIDENTE

Mg. SEBASTIAN LOPEZ, EDITH CORINA

SECRETARIO

Mg. MARVILLA FRAGA DE MESQUITA, FABRICIO

VOCAL

Mg. ISRAEL BALLENA, CESAR AUGUSTO

Dedicatoria:

A mis padres, los amores de mi vida, que con su esfuerzo y apoyo han inculcado en mi valores para forjar un futuro.

A todos los trabajadores del Perú, para que nunca dejen de luchar por mejores condiciones laborales.

Agradecimiento:

A los docentes universitarios que han logrado aportar a la presente tesis y a los que con sus enseñanzas motivaron mi pasión por el derecho laboral.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Natalia Milagros Huallanca Ortiz, identificada con DNI N° 47132160, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicado ni copiado, y por lo tanto los resultados que se presentan en la presente tesis contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

En tal sentido, de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene prometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de noviembre de 2017.

.....
Natalia Milagros Huallanca Ortiz

DNI N° 47132160

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar por el grado de Abogada, presento el trabajo de investigación denominado: La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

La presente tesis tuvo por finalidad determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en amparo del derecho a la libertad sindical en la Región Callao, a fin de coadyuvar a las Organizaciones Sindicales y que estas vean en la inspección del trabajo un aliado al momento de mejorar sus condiciones laborales.

Así, cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: En el primer capítulo, denominado Introducción, se consigna la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema, estableciendo en éste último el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos. En el segundo capítulo, se aborda el Método empleado, en el que se sustenta el porqué de esta investigación se ha realizado bajo el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio orientado al cambio y toma de decisiones a la luz del diseño de investigación de Teoría Fundamentada. Acto seguido, en el tercer capítulo, se detallan los resultados obtenidos que permitirá arribar a las conclusiones (capítulo quinto) y recomendaciones (capítulo sexto), todo ello con los respaldos bibliográficos (capítulo séptimo) y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

Señores miembros del Jurado someto a vuestra consideración y espero que la presente cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogada

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
Aproximación temática	18
Trabajos previos	21
Teorías relacionadas al tema	27
Formulación del problema	36
Justificación del estudio	37
Objetivo	41
Supuesto jurídico	42
II. MÉTODO	44
2.1 Tipo de Investigación	45
2.2 Diseño de investigación	46
2.3 Caracterización de sujetos	47

2.4 Población y muestra (si fuera necesario)	48
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	48
2.6 Métodos de análisis de datos	51
2.7 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	53
2.8 Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIÓN	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	76
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Validación de instrumentos	85
Anexo 3: Fichas de validaciones: guía de entrevistas	85
Anexo 4: Fichas de validaciones: guía de análisis documental	93
Anexo 5-A: Guía de entrevista	95
Anexo 5-B: Entrevista al Inspector del Trabajo, Fernando Ramírez	98
Anexo 5-c: Entrevista al Inspector del Trabajo, Ricardo Dante Cerna	101
Anexo 5-D: Entrevista a la Sub Directora de Inspección, Flory Villadoma	104
Anexo 5-E: Entrevista a la Supervisora Inspectora, Verónica Vilcapoma	107
Anexo 6: Guía de análisis documental	110
Anexo 7: Lista de Sindicatos en la Región Callao	119

Anexo 8: Convenios colectivos registrados por etapas de solución	120
Anexo 9: Órdenes de Inspección según acciones 2016	121
Anexo 10: Órdenes de Orientación según acciones 2016	122

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Caracterización de los sujetos	46
Tabla 2	Validación del instrumento – guía de entrevistas	50
Tabla 3	Validación del instrumento – guía de análisis documental	50
Tabla 4	Definición de las categorías y sub categorías	52
Tabla 5	Tesis para optar por diferentes grados académicos, del ámbito nacional, sobre temas de inspección del trabajo y libertad sindical.	62

Resumen

La presente tesis se ha elaborado con el propósito de dar a conocer la necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao, a fin de salvaguardar el derecho por el cual las organizaciones sindicales custodian los intereses de sus afiliados, basada en la experiencia obtenida en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, y de haber realizado un análisis a sus antecedentes más próximos y cercanos a nivel nacional e internacional, así como respecto de sus prioridades, estrategias y metodologías, a fin de presentar un marco estructural y conceptual que considero podría aplicarse a nivel nacional, y con la participación de las instancias que correspondan; toda vez que, en la actualidad se ha advertido que el sistema de inspección necesita estrategias que permitan su fortalecimiento, para poder garantizar la libertad sindical y con ello, la inclusión social, el trabajo decente, y el cumplimiento de los compromisos internacionales que el Perú ha ratificado. Para ello se ha procurado entrevistar a personas que conforman el sistema de inspección del trabajo, como lo son Supervisores Inspectores, Inspectores y personal Directivo; los cuales nos darán los alcances desde su perspectiva directa como personal que labora para el funcionamiento en el mencionado sistema en la Región Callao; ello dado que la Inspección del Trabajo constituye un instrumento al que acuden las organizaciones sindicales, por considerarse más célere y ser gratuito. Finalmente, se analizaron los aportes mencionados, la doctrina y jurisprudencia recogida.

Palabras claves: Inspección del Trabajo, Libertad Sindical, Política.

Abstract

This thesis has been developed with the purpose of raising awareness of the need to strengthen the Labor Inspection system under the protection of freedom of association in the Callao Region, in order to safeguard the right by which union organizations guard the interests of its affiliates, based on the experience obtained in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Callao, and having conducted an analysis of its closest and closest national and international background, as well as regarding its priorities, strategies and methodologies , in order to present a structural and conceptual framework that I believe could be applied at the national level, and with the participation of the corresponding instances; since, at present, it has been noticed that the inspection system needs strategies that allow its strengthening, in order to guarantee freedom of association and with it, social inclusion, decent work, and compliance with international commitments that Peru has ratified. To this end, we have endeavored to interview people who make up the labor inspection system, such as Supervisors Inspectors, Inspectors and Management personnel; which will give us the scopes from their direct perspective as personnel that works for the operation in the mentioned system in the Callao Region; This is because the Labor Inspectorate is an instrument to which trade union organizations come, as it is considered more famous and free. Finally, the aforementioned contributions, the doctrine and jurisprudence collected were analyzed.

Key words: Labor Inspection, Freedom of Association, Politics.

I. INTRODUCCIÓN

La constitución Política del Perú ha establecido protección preminente al trabajo, proscribiendo toda relación de índole laboral que restrinja el ejercicio de los derechos fundamentales o que no constituya un trabajo decente.

Es así, que entre los derechos fundamentales asociados al derecho del trabajo se destacan el derecho a la no discriminación, a la remuneración equitativa, el amparo al despido arbitrario, la libertad sindical, el derecho a huelga y a la negociación colectiva.

Por su parte, el Estado ejerce la misión de fiscalizar y vigilar el cumplimiento de la norma socio laboral a través de la inspección del trabajo, personificándose dicha labor en el personal inspectivo, conformado principalmente por los inspectores del trabajo, disponiendo la competencia que resulta necesaria a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, garantizando el cumplimiento de la normativa.

Sobre el particular, cabe destacar al trabajo decente, el cual es fundamental para todos los trabajadores, facilitando el progreso económico y social del país, a través del fortalecimiento de las comunidades y de la familia; por lo cual encontramos importante destacar a la libertad sindical, como derecho fundamental para lograr el trabajo decente.

Siendo ello así, los sindicatos realizan un papel indispensable dentro del Estado y la sociedad, toda vez que personifican la manifestación del ejercicio de un derecho y principio fundamental, tal como la libertad sindical; mediante la cual se fortifica la democracia, se afianza el desarrollo de la economía del país, y se pretende la paz social a través del trabajo decente.

De modo que, una organización sindical, fuerte y consolidada a través de la unión de Estado y derecho, contribuye a un mejor reparto de la obtención de oportunidades y riqueza, teniendo como objeto reducir o eliminar la exclusión social y las diferencias; metas que podrán obtenerse a través del empleo de nuevas políticas como dispositivo democrático.

No obstante, la inspección del trabajo, haciendo pleno uso de sus facultades y competencias en materia de fiscalización, releve la perpetración de infracciones en materia de relaciones coletivas, ejercerá su capacidad de aplicar sanciones, a

través de multas; con sujeción a la calificación de la infracción cometida, el número de trabajadores afectados y la gravedad; sin perjuicio de las facultades que ostenta, como por ejemplo, exigir el cese de una conducta que devenga de prácticas antisindicales, etc.

Por ello, resulta necesario fortalecer más la mencionada política de fiscalización laboral, mejorando la utilización de los recursos, así como fomentar e impulsar la creación de alianzas estratégicas con diversas instituciones del Estado, y mejorar las que se tiene en la actualidad.

Si bien en la actualidad se tiene una mayor vigilancia y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones en materia de relaciones laborales, la cantidad de personal inspectivo sigue indicando escasez. Es así que, el INEI ha calculado, hace poco tiempo, que más de cuatro millones de recurrentes trabajadores denunciaban y solicitaban inspecciones , cuando menos dos veces al año.

Por lo cual que en la actualidad, el número total de inspectores a nivel de lima y regiones no cubre la demanda nacional, toda vez que no se estaría abasteciendo la cantidad establecida de personal inspectivo por cantidad de empleadores en la Región Callao y en el Perú.

Sobre el particular, si bien en la actualidad persisten deficiencias en el sistema de inspección del trabajo, es de advertir que tanto los trabajadores de forma individual como las organizaciones sindicales, recurren con mayor frecuencia a la inspección del trabajo, en lugar que a los procedimientos judiciales.

Por su parte, se tiene que la inspección del trabajo frente a procesos judiciales, suele tener mayor acogida por sus características de inmediatez, y porque suelen ser gratuitos y más céleres a comparación de la vía judicial; además es necesario asesoría legal, ya que posee herramientas con mayor eficacia como lo es la visita sin previo aviso y las facultades que ostenta el personal inspectivo.

Por lo expuesto, se considera necesario el fortalecimiento de la inspección del trabajo a favor de la libertad sindical, la cual contribuirá, para los trabajadores, con una mejor forma de organización, y a nivel sindicato, en la generación de mayores oportunidades y la búsqueda de equilibrio de poderes; favoreciendo el crecimiento

de trabajadores que consideren y opten por sindicalizarse, así como y el aumento de organizaciones sindicales fortalecidas, a fin que los trabajadores obtengan, un empleo que les permita desarrollarse en entornos de seguridad, equidad, libertad, y de dignidad humana.

Asimismo, a fin de ejecutar un fortalecimiento eficaz, resulta importante encomendar al Poder Legislativo y a las organizaciones nacionales e internacionales relacionadas al derecho al trabajo y derechos fundamentales, para que ejecuten acciones complementarias, siendo que todas las mencionadas se encuentran vinculadas, tanto como los empleadores y las organizaciones sindicales; permitiendo un resultado más óptimo, a fin de lograr un incremento de organizaciones sindicales y el subsiguiente aumento de la afiliación a estas últimas.

Mientras que, encontramos que el Tribunal Constitucional en su condición de máximo intérprete de nuestra Carta Magna, en mérito de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de julio del 2002 recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, ha señalado que:

“Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga”.

Ahora bien, a nivel internacional, no podemos olvidarnos de lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto de las organizaciones sindicales, toda vez que ha precisado que sin la existencia de una organización de empleadores y de trabajadores que gocen de representatividad y autonomía, además de otorgarles todas las garantías a fin de promover la defensa de los derechos de sus afiliados y con ello lograr el bienestar común.

Más aún, la libertad sindical es considerada como una de las piedras angulares de toda sociedad democrática y por ello es uno de los derechos fundamentales

que reconoce la OIT. De modo que, podemos decir que la libertad sindical es uno de los principios que garantizan la paz y la justicia social.

Por otro lado, el Estado social de derecho se configura con la de la Constitución Política de 1823, la cual es la primera Carta Magna del Perú como República, mediante la cual se establecieron derechos fundamentales, como los de la seguridad personal, libertad civil, inviolabilidad del domicilio, presunción de inocencia, secreto de las cartas, la propiedad, libertad de imprenta, de industria, de comercio, el derecho de petición y la igualdad ante la ley.

En ese sentido, se entiende que lo que se buscaba era darle eficacia a la libertad mediante la implantación de garantías que posibiliten su ejercicio; toda vez que si bien en la actualidad lo que se entiende por servicios públicos, son servicios básicos, que se encuentran regulados en su mayoría por instituciones públicas.

Por lo cual, se debe entender esta definición desde la perspectiva social del Estado social de derecho, desde la cual su principal objetivo es ofrecer servicios públicos básicos que no representen gasto a la población, para así consolidar la igualdad y dignidad, en salvaguarda de los ciudadanos que se encuentren en condición de menos favorecidos.

Siendo ello casi, conforme a lo precisado, el Estado de derecho se encontraría orientado a la prestación de servicios públicos que involucren al intereses de la sociedad, que contribuyan a mejorar la condición de vida de los ciudadanos y a disminuir el margen de la diferencia social y económica existente; para lo cual se viene trabajando todavía a paso lento, brindando escasos servicios gratuitos de salud y educación.

En ese sentido, es posible definir entonces que las particularidades propias del Estado indican un papel de carácter activo, el cual asume no sólo en lo concerniente a reconocer derechos a los trabajadores, sino también en la creación de dispositivos que permitan avalar la eficiencia y respeto de los derechos, así como una activa intervención de la sociedad; basado en la dignidad del ser humano, fin supremo del Estado y de la sociedad, así como principio y derecho fundamental.

De modo que, el rol del Estado enfocado en la generación de dispositivos para otorgar eficiencia a los derechos constitucionales de carácter fundamental, faculta al ser humano a desenvolverse de manera adecuada y procurar una vida digna.

Por lo señalado, se puede deducir que la democracia, cuando se encuentra justificada en la libertad, en la dignidad y en la igualdad, se compone en mecanismos para que todos los actores participen, de tal manera que puedan ejercer sus derechos a plenitud, así como velar por el respeto de ellos y hacer escuchar su voz.

Mientras tanto en nuestro país, se ha elegido la democracia representativa, siendo los representantes elegidos a voto popular; no obstante, es preciso mencionar a su vez, la existencia de algunos aspectos entorno a la democracia participativa, la cual admite que las personas tengan una capacidad mayor de organización y asociación para una adecuado ejercicio de influencias en decisiones de ámbito político como una participación directa.

Sobre el particular, partimos de la necesidad de contar con la intervención diligente y eficaz del Estado, la cual deberá basarse en establecer la normativa mínima que posibilite el respeto por los derechos fundamentales y una convivencia de calidad.

Siendo así, la inspección del trabajo enfrenta el reto de ser el sistema polivalente a través del cual el Estado permita a los trabajadores de nuestro país contar con un trabajo decente, garantizando la libertad sindical para que empleadores no eludan su responsabilidad.

Aproximación temática

Se debe destacar que nuestra Carta Maga tutela la remuneración equitativa y suficiente, jornada ordinaria de trabajo, igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de los derechos, despido arbitrario, derechos sindicales, entre otros reconocidos, a fin de garantizar que los trabajadores alcancen bienestar social y la dignidad del trabajador.

Es así que, los derechos sindicales tiene como principal objetivo el lograr proteger la libertad sindical, siendo que la definición de libertad sindical contiene diversas precisiones, y conceptualizaciones, de las cuales se logra resaltar la principal, que es el reconocimiento que se otorga a las organizaciones sindicales para poder desarrollar sus funciones institucionales de la manera voluntaria y libre, lo que busca que ningún tipo por parte empleadores o personas ajenas a su organización tenga injerencia sobre sus asuntos sindicales, siendo que la señalada definición es en la que coinciden tanto la jurisprudencia como doctrina.

Mientras que, la inspección del trabajo es propiamente el sistema por el cual se vigila el cumplimiento de las normas laborales, entre otras contempladas en el ordenamiento, este objetivo se personifica principalmente en los inspectores del trabajo, quienes se encuentran facultados para desarrollar los cometidos regulados sobre inspección, sin olvidar que se encuentran sujetos a los principios y disposiciones establecidos.

La función principal de la inspección del trabajo es proteger el objeto que motivó la generación de la orden de inspección, la cual por su naturaleza, al término de las actuaciones inspectivas, puede concluir con la inexistencia de vulneraciones en la normativa sociolaboral o proponer una multa por haber detectado incumplimientos, en algunos casos, la asunción de responsabilidades laborales y económicas.

Es decir, la autoridad administrativa de trabajo podría, dependiendo del caso, establecer que en efecto existe una relación laboral con un tercero, aplicando el principio de primacía de la realidad y ordenar su registro en planilla, visto de esa manera se tiene que la inspección del trabajo, para la sociedad, es un puente importante para el respeto de los derechos constitucionales y el logro de empleos decentes.

Asimismo, frente a la exigencia del respeto de los derechos constitucionales, se encuentra la inspección del trabajo, la cual se encuentra desarrollándose más activamente en los últimos años, y ha logrado tener una posición importante a nivel sociedad siendo relevante en la ejecución del desarrollo laboral del país.

Siendo así, se tiene que cada vez más regiones del país cuentan con servicios de inspección del trabajo, aunque como se desarrollará más adelante, todavía necesitamos fortalecer diversos aspectos, lo cual se logrará progresivamente mediante del mejoramiento del sistema y exigiendo al Estado mayor interés en este aspecto, a través de acciones fortalecedoras de su ejercicio.

Por otro lado, dentro de la normatividad laboral se tiene a los derechos de todos los trabajadores, mediante los cuales se puede dilucidar entre otros, los que se encuentran relacionados a las organizaciones sindicales, lo cual representa agrupaciones de trabajadores mediante las cuales persiguen alcanzar el respeto de sus intereses, entre los que se destacan los que corresponden a los logros de condiciones laborales mejores, económicos, entre otros, a efectos de lograr una mejor calidad de relaciones laborales.

Es así que, actuales convenios como los establecidos de la OIT determinan que la inspección del trabajo es la herramienta que más destaca de la participación del Estado a la hora de estimular, contribuir y diseñar el crecimiento de culturas de previsión que involucre todas las funciones que se encuentran dentro de su competencia tales como sucede en el presente caso, los derechos colectivos.

En la actualidad, la inspección del trabajo realiza ejerce sus funciones en un entorno muchas veces difícil, con grandes cambios en los aspectos sociales y económicos que ocurren en el país, tales como el crecimiento de las industrias, las relaciones laborales y la organización, perspectivas políticas y sociales, los avances tecnológicos y la presencia de riesgos de ocurrencia laboral, entre otros que en lugar de favorecer el crecimiento laboral, en ocasiones lo entorpece y dificultan la función de inspección del trabajo.

Mientras tanto, por potestad sancionadora se tiene que, por el contrario a las demás actividades de la administración, la potestad sancionadora tiene como objetivo único ejercer la pretensión sancionadora del poder público administrativo, a través de un procedimiento, por el cual los administrados tengan las garantías suficientes que permitan el ejercicio de su defensa.

Siendo ello así, se tiene que la administración no busca el esclarecer hechos, despejar una duda o incertidumbre, o la indagación de un hecho acontecido, de ello se encarga la inspección del trabajo, el cual, de ser el caso, es previo al procedimiento administrativo sancionador, ello inicia de una imputación, y su procedimiento busca otorgar certidumbre real y jurídica, a raíz de la certeza a que ha logrado alcanzar luego de un procedimiento de inspección o comprobación.

Finalmente se tiene que, uno de los derechos más vulnerados por parte de los empleadores es el derecho a la libertad sindical, siendo que ello se refleja en la cantidad de denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, que ven muchas veces en la inspección del trabajo un aliado para que puedan hacer valer sus derechos laborales y el respeto a su dignidad.

De modo que, para la Autoridad Administrativa de Trabajo, con competencia en la jurisdicción del Callao, representa un mayor esfuerzo en la verificación de cumplimientos, que en algunas ocasiones es cuestionable y debería reforzarse mediante medidas preventivas que involucre la educación y de ser necesario la coerción.

Trabajos previos

Según Noguera (2014): “Cuando se elabora el plan de tesis, el investigador tendrá que señalar la descripción del proyecto de investigación, que comprende a los antecedentes” (p. 135). Siendo así, a fin de describir el tema de investigación, se debe tomar en consideración los trabajos previos.

Siguiendo la línea referida, se tiene que los antecedentes son aquellos trabajos de investigación realizados por otros autores pero que guardan relación con el tema de investigación.

Por ello, se refiere al conjunto de trabajos o tesis que hayan sido desarrolladas con anterioridad a la investigación que se propone, asimismo, conforman el origen y antesala del estudio propuesto, esto debe ser de autores diferentes, ya que se abordaran el objeto o aspecto que se efectúe como investigación (García, 2004, p. 31).

Asimismo, resulta necesario señalar que la búsqueda de los antecedentes debe ser lo primero que un investigador revise y analice a fin de delimitar el objeto de su estudio y definir la aspiración planteada en la investigación (Arias, 1999, p.14).

Es así que, para la presente investigación se ha tomado en cuenta los antecedentes o trabajos previos en la doctrina nacional e internacional, a fin de lograr tener un alcance más amplio del tema a desarrollar, respecto a estudios analizados que guardan referencia al tema de la investigación, teniendo como referencia de variables a la inspección del trabajo y la libertad sindical.

Doctrina Nacional

Respecto a doctrina nacional, se detallan diversas tesis realizadas que guardan relación con los temas la inspección del trabajo y a la libertad sindical, siendo las que detallo a continuación:

Según Julca (2013), en su tesis titulada “Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios”, pone en evidencia la deficiencia del sistema inspectivo, en especial en quienes se encuentran facultados para ejercer la función inspectiva, los inspectores del trabajo, de tal manera que se puede establecer que a la fecha aún persisten condiciones en las que se denota trabajadores discriminados por categoría y remuneraciones. Por otro lado, se tiene que por necesidad laboral y por la carga existente, en la actualidad a los inspectores auxiliares se les han atribuido todas las facultades de la inspección, con el fin que puedan ejecutar mayores acciones (p. 179).

Por otro lado, Espinoza (2013), en su tesis titulada “La infracción administrativa laboral” refiere que el proceder antisindical constituye infracciones dolosas, toda vez que al ejecutar de manera directa acciones que atenten contra la libertad sindical, al inducir a trabajadores afiliados a organizaciones sindicales, a que ellos por diferentes motivos necesiten desafiliarse a fin de ver una mejora en sus condiciones económicas o laborales, prometidas por su empleador, como por ejemplo el caso en que un grupo de afiliados presente cartas notariales de desafiliación y que estas hayan sido costeadas por el empleador denota un claro

ejemplo de vulneración del derecho a la libertad sindical, el cual se encuentra tipificado y es sancionado con multa económica (p. 81).

Requejo (2013), en su tesis titulada “Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú”, señala que al haber realizado investigaciones previas correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo determinó que la inspección del trabajo en el territorio del Gobierno Regional de Lima presenta grandes dificultades y que en la Región Callao, se manifiesta retraso en la emisión de expedientes de alrededor de dos años. Asimismo, indica alarmantes afectaciones a la inspección del trabajo, ello en perjuicio de los trabajadores, lo cual involucra responsabilidades administrativas, penales y civiles por parte de personal inspectivo (p. 44).

Huarcaya (2015), en su tesis titulada “Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral”, formula una definición que tiene muchos puntos, entre los cuales se tiene un gran contenido del fin jurídico al que se atribuye, lo cual denota que es importante para los trabajadores afiliados, el poder organizar un grupo que defienda, vele y proteja los intereses de los trabajadores, en salvaguarda de la protección individual y colectiva, que define el objeto de los elementos fundamentales (p. 162).

Núñez(2013), en su tesis titulada “La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”, indica la importancia de unas organizaciones sindicales consolidadas y fuertes, las cuales contribuirán mediante el diálogo y una adecuada participación, a una mejor repartición económica y aumento de oportunidades sociales y laborales y teniendo como principal meta el lograr el objetivo de descartar o mermar desigualdades que afectan los derechos fundamentales y la exclusión social que menoscaba la dignidad del trabajador; objetivos que podrán conseguirse a través de la implementación de políticas públicas (p. 12).

Por su parte, Blanco (2013), en su tesis titulada “La gestión de la educación sindical en la CGTP: una aproximación al estudio de la definición de los contenidos formativos (2006 – 2012)”, explica que la importancia y relevancia de un movimiento sindical es claramente visible que este se convierte en portavoz de

las aspiraciones y demandas de los afiliados y de la sociedad en busca de mejorar sus condiciones. Por ello considera que, es importante para la construcción de una sociedad justa, que se desarrollen esta clase de organizaciones; toda vez que si bien son extensos los factores que determinan la existencia de un movimiento sindical sólido y firme, es importante destacar la educación sobre derechos fundamentales, como uno de los aspectos que coadyuvan al fortalecimiento de las organizaciones sindicales. En consecuencia, se tiene que es gracias a las acciones que se dan sobre el conocimiento de los derechos sindicales (p. 6).

Por su lado Marcenaro (2009), en su tesis titulada “Los derechos laborales de rango constitucional”, explica que la doctrina moderna precisa que no es dable establecer una definición de libertad sindical toda vez que se encuentra en un estado de evolución y a su vez dinámico. Entonces cualquier definición recogerá solo la parte esencial de su definición. Siendo así, se tiene que la libertad sindical establece la libertad de todo grupo de trabajadores de constituir organizaciones para ejercicios sindicales, así como la libertad de afiliarse o no hacerlo y otras libertades propias de su derecho. En ese sentido, tenemos que la Constitución de 1979 no desarrollo a plenitud algunas de las definiciones de la libertad sindical, solo señalando algunas y dejando de lado otras. En consecuencia, para no apartarnos de lo primordial, diremos que la definición libertad sindical comprende los derechos mencionados y más (p. 111).

Sobre precedentes del Derecho a la Libertad Sindical, Toyama (2008), en su tesis titulada "Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos" refiere que la Constitución de 1993 señala, igual que su antecedente, los derechos de correspondientes a la libertad sindical, entre otros. La libertad sindical se puede dar de diferentes formas, las cuales son positiva y negativa, así como colectiva e individual, asimismo, se encuentra regida por la Constitución. Sin embargo, con una definición poco precisada, en especial si queremos compararla en lo que refiere que el Estado cautela su ejercicio, reconoce el derecho y lo garantiza (p. 77).

Doctrina Internacional:

Respecto a la doctrina internacional, se ha revisado diferentes investigaciones de países como España y Chile, entre otros, que han desarrollado ampliamente el derecho a la libertad sindical y aspectos de la inspección del trabajo, siendo los que detallo a continuación:

Sobre la libertad sindical, Cadena (2013), en su tesis titulada “Libertad Sindical de los Servidores Públicos. Caso Colombiano” explica el interés por aproximarse a esta problemática surge debido a la cantidad de limitaciones e impedimentos y que se presentan para aquellos que prestan sus servicios al Estado Colombiano, en el momento de buscar expresar sus necesidades colectivas, todo ello en la búsqueda de mejoramiento de sus condiciones de empleo y bienestar; viéndose obligados a recurrir de medidas o vías de hecho como mecanismos que ejerzan presión, como por ejemplo, la institucionalización de lo que se conoce como paros (p. 23).

Díaz (2002), en su tesis titulada “Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo” afirma que la Inspección de Trabajo tiene estipulados otros objetivos que se encuentran ajenos a las tareas de vigilancia y fiscalización, siendo los de emitir informes técnicos, otorgar asesoramiento, orientar y exigir cumplimiento; asimismo, se guarda relación con una serie de funciones cuya asignación a la Inspección de Trabajo refleja que, desde el ordenamiento jurídico, se pretende que el sistema de inspección tenga no solo un carácter represivo de las contravenciones del ordenamiento sino que debería también tener un espíritu de colaboración para posibilitar que se cumpla la normativa laboral y el desarrollo armonioso de las relaciones laborales, tanto individuales y colectivas, en las que se actúe con sujeción a normas que y cada vez en mayor medida (p. 1).

Siguiendo la línea de investigación de Vega (2004), en su investigación sobre “Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina”, se entiende que la libertad sindical en América latina, es el derecho reconocido y formal presente en gran mayoría de las legislaciones de todos los niveles, sin embargo, prevalece en las constituciones otorgándole condición de derecho fundamental y considerando su vínculo con la subsistencia de la democracia, siendo aceptada por la mayoría.

Asimismo, se tiene que la libertad sindical, en algunos países, denota perjuicio en el ejercicio de su ejecución, comprobándose el incremento del número de demandas internacionales y nacionales, así como quejas por contravención a sus fines básicos (p. 8).

Topet (2008), en su artículo de investigación titulado "La Inspección del Trabajo en la República Argentina: Un informe general y algunas reflexiones particulares" refiere la tarea de los funcionarios que integran el cuerpo de inspectores está regulada en normas específicas en el marco de la obligación estatal general que indica la necesidad de asegurar la provisión de recursos apropiados para la efectiva y real prestación de servicios inspectivos. Asimismo, se impone la confección de un registro de sanciones, infracciones e inspección, y el deber de información a las organizaciones sindicales y empresarias de las actividades que se han realizado y de los resultados de la misma (p. 13).

Por su parte Zanzo (2010), en su tesis titulada "Libertad sindical en la relación laboral: ¿el trabajador contra el empresario?" afirma que una organización sindical fuerte, sólida, con una adecuada presencia en los centros de trabajo, construye amplia garantía para que los empleadores cumplan con las normas laborales. Asimismo, recuerda que el ente encargado de fiscalizar que las normas se cumplan en materia laboral, tiene la función de sancionar económicamente con una multa (p. 168).

Al respecto, estando a las investigaciones realizadas tanto en el ámbito nacional como internacional, es preciso seguir una línea, la cual corresponde a las precisiones que se han adoptado en el presente trabajo de investigación. Siendo así, como mencionan Marcerano y Blanco, en el ámbito nacional, y Zanzo en el ámbito internacional, el fin del derecho a la libertad sindical corresponde a la dignidad del ser humano como tal, el cual busca el reconocimiento laboral, personal, social y económico, mediante condiciones de trabajo apropiadas, para lo cual será necesario que el Estado y los empleadores brinden la protección necesaria y el adecuado desarrollo de tal derecho.

Por ello, se tiene que la inspección del trabajo, al no funcionar adecuadamente, termina siendo, en lugar de un aliado, una traba para que los trabajadores

defiendan eficientemente sus derechos, toda vez que en la actualidad se necesitan implementar políticas más severas que permitan lograr una correcta vigilancia laboral.

Por lo tanto, si bien se considera los derechos colectivos se encuentran comprendidos como derechos fundamentales, al Estado aún le queda mucho trabajo que realizar hasta lograr mayor presencia de los derechos laborales tanto individual como colectivo en la legislación nacional y el reconocimiento de la sociedad.

Teorías Relacionadas al Tema

El marco teórico es una herramienta de apreciación de la investigación que antecede a la realización de la misma. Asimismo, también se le llama decisión previa a un proyecto de investigación, por lo cual no debe confundirse con la bibliografía de trabajos precedentes (Pardinas, 2005, p. 77).

Por otro lado, respecto de la perspectiva teórica, se tiene que es una perspectiva del proyecto del problema de investigación que se sitúa en información coherente al campo de investigación teórica del cual nos situaremos (Sampieri, 2004, p. 58).

Siendo ello así, a continuación se desarrollarán los conceptos inspección del trabajo y de libertad sindical, así como sus atributos principales tales como, libertad positiva y negativa, constitución, colectiva y huelga; conceptos de desde la perspectiva de diferentes autores, nacionales e internacionales.

Doctrina

Inspección Del Trabajo

Evolución de la Inspección del Trabajo. La importancia en el Perú de una nueva cultura en materia de cumplimiento del ordenamiento laboral vigente refiere Sanguineti (2008), precisando que “Expresión de ellos son los cambios normativo de la mayor importancia, como la reforma del sistema de inspección de trabajo” (p. 6). Ello hace referencia a las reformas que se han dado en los últimos años y

que ha precisado de manera más eficaz, los incumplimientos en materia sociolaboral.

La inspección del trabajo es el reconocimiento del derecho laboral como base importante para la realización de la persona y el bienestar social. Así lo señala Toyama (2005), es la precisión del trabajo como propósito de atención primordial del Estado. Además, se ratifica en una relación laboral se ponderen derechos fundamentales, y se repriman todas las formas de trabajo forzoso o sin que sean debidamente retribuidos (p. 103).

Es conveniente resaltar que la normativa sobre la inspección del trabajo ha pasado por distintas modificaciones sustanciales en el último bienio, por lo que Mesinas y García (2008), afirman que la doctrina que se ha analizado, que hayan sido expedidas con antelación a variaciones, tienen un tratamiento que ya no se encuentra vigente. Sin embargo, aún se encuentran criterios aplicables, como es el caso de la facultad de superponer principios (p. 65).

Sobre la problemática de la inspección del trabajo, tenemos la que se considera la más resaltante y evidente en el Callao, lo cual es la cantidad mínima de personal inspectivo que labora actualmente y que es el encargado de vigilar los derechos laborales de los trabajadores. Por lo cual, a nivel nacional se cuenta con una insuficiente cantidad de inspectores, a pesar que el presente Gobierno ha incorporado a más inspectores los cuales, por su rango y competencia, no puede fiscalizar al 5% de las empresas (Toyama, 2009, p. 143).

Desde la perspectiva de Díaz (2009), la eficiencia y eficacia de todo sistema depende de los recursos que lo conforman. En tal medida, un servicio público de carácter esencial como el que se establece en el sistema de inspección del trabajo será eficiente y eficaz en la medida que las autoridades tengan la capacidad de mantener a un personal cualificado y motivado para ejercer la vigilancia y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento en materia sociolaboral (p. 244).

Por su parte, Toyama (2015), sobre la Ley N° 28806, refiere que, esta norma forma parte de la política actual régimen para fortalecer el sistema de fiscalización

laboral y mejorar las condiciones laborales; otorgando la eficiencia y eficacia de todo sistema, dependiendo de los recursos que lo conforman. Es decir, en la medida que las autoridades tengan la capacidad de mantener a un personal cualificado y motivado (p. 66).

En pleno uso de su facultad de fiscalizar, la inspección del trabajo implementa un sistema de normas que busca encauzar los conflictos con ciertos límites, y los cuales confieran condiciones mínimas de certeza jurídica en las relaciones laborales. Pero aunado a ello, existe también una teoría mucho más concreta del fin de la referida disciplina. El derecho laboral es un ordenamiento tuitivo que tiende a tutelar a los trabajadores como contratantes débiles de una relación, es así que nace el propósito de cambiar una situación de injusticia surgida ante la imposición de condiciones despectivas (Alemán, Jiménez y Vega, 2006 p. 27).

En ese sentido, Toyama (2008), concluye que, la eficiencia y eficacia de todo sistema depende de los recursos que lo conforman. En tal medida, un servicio público de carácter sustancial como el que se establece en el sistema de inspección del trabajo será eficiente y eficaz en la medida que las autoridades tengan la capacidad de mantener a un personal cualificado y motivado para ejercer la vigilancia y la fiscalización del cumplimiento del ordenamiento en materia sociolaboral (p. 61).

Potestad sancionadora

Cuando fue elaborado el anteproyecto de la Ley N° 27444, del Procedimiento Administrativo General, existía conciencia cierta de la necesidad de dotar de un régimen legal específico que tornara predecible al ejercicio de la potestad sancionadora por parte de las entidades públicas. Si de ordinario nos encontramos frente a la potestad más aflictiva con que cuenta la Administración para legítimamente gravar patrimonios, limitar o cancelar derechos o imponer restricciones a las facultades ciudadanas, el contexto del fin de la década de los noventa hacía indispensable acometer esta tarea (Morón, 2011, p. 682).

Siguiendo la línea de Mesinas, García y Toyama, es preciso señalar que es importante incluir y resaltar el trabajo decente en la normativa laboral de nuestro

país pero sobre todo en la inspección del trabajo, toda vez que ello conlleva regular deberes y derechos de empresarios y trabajadores en las relaciones laborales, perseguir su legitimidad y difusión, para lograr de este modo disminuir la extensa brecha entre el ordenamiento jurídico laboral y su cumplimiento.

Una nueva o más amplia formulación del sistema inspectivo permitiría que se logre la legitimidad de un trabajo decente, desde la perspectiva del derecho a la libertad sindical, proponiendo modificaciones a la normativa vigente, así como normas que guarden vínculo con la inspección del trabajo, para así modificar la estructura actual que tenga como fin el respeto a los derechos sindicales y la dignidad del trabajador.

Finalmente la inspección del trabajo debe tener como prioridad velar por la organización y la consistencia sindicatos, los cuales tengan el fin de luchar por sus intereses y la mejora de sus condiciones laborales.

Libertad Sindical

Los orígenes del sindicalismo se remontan a épocas remotas en donde las condiciones de trabajo eran diferentes a raíz de la era de la industrialización hoy estamos frente a una alta tecnología lo que incide enormemente en las condiciones de trabajo y en la forma de trabajo, de ahí la necesidad de regular derechos a las organizaciones sindicales, a fin de lograr la dignidad del trabajador.

Por ello, juristas nacionales e internacionales han definido y establecido claramente la importancia de la libertad sindical dentro de la sociedad, puesto que al no haber respeto de tal derecho se estaría vulnerando la dignidad de trabajadores.

Para definir el concepto de libertad sindical, es importante señalar que este derecho se manifiesta tanto en forma individual y colectiva, y se tiene que la libertad sindical colectiva se exterioriza mediante la libertad de gestión, es decir, a la toma de decisiones en las que se encuentra la determinación de ejercer el derecho de huelga (Toyama, 2012, p. 205).

Sobre la necesidad de una legislación a favor de la libertad sindical Villavicencio (2010), refiere que la exigencia respecto de lo importante y necesario que es la adopción de una correcta plataforma normativa, institucional y procesal para respaldar el derecho a la libertad sindical, que será más útil y necesario cuanto se considere débil la organización sindical (p. 87).

Por tanto, es preciso tomar en cuenta que la libertad sindical, tanto plural como colectiva, protege también la autonomía de carácter sindical, debiendo funcionar sin injerencias de ningún tipo, asimismo, protege toda actividad sindical que desarrollen las organizaciones y sus dirigentes, sino existiera esta salvaguarda no cabría la posibilidad del ejercicio de derechos y libertades ni un apropiado ejercicio del derecho de huelga y de la negociación colectiva (García, 2010, p. 289).

En ese sentido, cabe precisar que mientras se consolidan los sindicatos, los trabajadores plantean tomar una participación activa para fijar las condiciones de trabajo. “A tal efecto, no basta la legislación estatal, aunque se reconoce su importancia y los buenos servicios que prestó en el pasado, y continuará prestándolos en el futuro, especialmente en los sectores con escasa fuerza de negociación” (Vázquez, 1999, 126).

Nuestra legislación contempla para el sector público y el privado, libertad de contenido para los estatutos de los sindicatos, por lo cual no precisa lo que necesariamente deberían contener los mismos, ni los señala, a diferencia del Código Civil en relación a las asociaciones civiles y sus estatutos. Sin embargo, en el sector público, se restringen manifestaciones de contenido económico político o religioso (Mujica, 2016, p. 15).

Derecho a la huelga

Sobre el derecho a huelga tenemos que constituye una gran interferencia en las organizaciones sindicales, al procurar instigar a los trabajadores afiliados de optar por una medida de fuerza o paralización y, aunado a ello, ano necesitar de la representación sindical a fin de no menoscabar la libertad sindical (Toyama, 2012, p. 120).

Por ello, la desproporción de la huelga para tutelar los derechos colectivos de manera efectiva, está perjudicando la autonomía que gozan las organizaciones colectivas, toda vez que la huelga es la herramienta que prevalece la marcha del ordenamiento normativo autónomo (Villavicencio, 2010, p. 80).

La huelga deberá tener como meta el complacer intereses colectivos de los trabajadores. No obstante, podrían acoplarse otros intereses tales como los sociales, que guarden relación con componentes profesionales, podrían también precisarse elementos políticos y solidarios. Siendo así, solo podríamos excluir a la huelga que no tenga intereses profesionales (Mujica, 2016, p. 53).

Por su parte, Campos (2012), refiere que estaremos frente a una huelga desde el momento en que “un grupo de trabajadores deciden coordinarse para superar una discrepancia con el empresario, y adoptan conjuntamente el rechazo del trabajo como medida ad hoc. Actuación colectiva que no podrá descomponerse si existe de por medio la concertación de los intervinientes” (p. 277).

Ackerman y Tosca (2007), refieren que el reconocimiento y amparo del derecho de huelga representa la consagración de un respaldo elemental para la existencia de la negociación colectiva, al constituirse a su respecto en un factor de coercibilidad que posibilita, no solamente que esta última pueda comenzar en cuanto proceso, sino también que pueda comunicar como tal, eventualmente a través de la celebración de un convenio colectivo (p. 22).

Libertad sindical positiva y negativa

Sobre las facultades de la libertad sindicales, Toyama (2005), precisa que se encuentran garantizadas en la Constitución, aunque de forma débil, si se compara con la Constitución de 1979. Por ello señala que resulta necesario recurrir a los tratados e instrumentos internacionales vinculados a derechos humanos, para brindar contenido necesario y suficiente a la libertad sindical (p. 86).

Derecho a la libre afiliación

Mesinas y García (2008), refieren que principalmente la facultad de la actividad sindical, se basa principalmente en la colaboración activa de “acciones de

defensa de los intereses económicos profesionales de los trabajadores de la empresa en que trabajo o de su sector, exponer ideas, asumir iniciativas dirigidas al mejoramiento de la organización y bienestar de sus integrantes entre otros” (p. 204).

La libertad sindical intuitu persona desarrolla dos perspectivas, la positiva que permite constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, en pleno uso del ejercicio de la actividad sindical y la negativa que le da la libertad a los trabajos de no afiliarse a organizaciones según su mejor parecer (Puntriano, Mesinas, Abanto, González, 2009, p. 182).

El derecho a constituir organizaciones sindicales, se encuentra amparado siempre y cuando su finalidad corresponda a la promoción y defensa de intereses sociales u otros que involucren a los trabajadores. Asimismo, el objeto de este derecho no es simplemente el constituir organizaciones, entre otros, sino que vuelve a todas las otras formas existentes de organización (Villavicencio, 2010, p. 106).

Este derecho fundamental avala que la constitución de una organización se efectúe sin injerencias y reconoce la personería jurídica para así evitar el abuso de condiciones de complicado cumplimiento, para así ejecutar el acto constitutivo de una organización sindical (Puntriano, et al, 2009, p. 183).

Negociación colectiva

Sobre la negociación colectiva es preciso señalar que la finalidad de un sindicato es llegar a una igualdad en el poder al momento de ejecutar la negociación de los empleadores con sus trabajadores, en la búsqueda por el respeto de sus derechos constitucionales y con la finalidad de lograr mejores condiciones de trabajo en el desarrollo de sus actividades.

Respecto a negociación colectiva, Elizondo (2015), refiere que “se basa en el reconocimiento recíproco de los sujetos colectivos, en la cual lo central es el procedimiento” (p. 172). Por una parte refleja el papel y la importancia de organizaciones sindicales fuertes en un derecho colectivo desarrollado sobre la base de la autorregulación a través de la negociación colectiva.

Desde la opinión de Díaz (2009), a través del procedimiento de la negociación colectiva se busca la contraposición de intereses entre las partes, con miras a buscar el justo equilibrio entre intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores, lo justo, lo equilibrado, lo equitativo exige que los intereses de la empresa materialicen a través de la negociación colectiva y del convenio o pacto colectivo justicia, equidad, y buen trato, lo que implica necesariamente buenas condiciones de trabajo (p. 431).

El derecho constitucional que comprende la negociación colectiva se desarrolla en la obligación del Estado de estimular y fomentar la negociación colectiva entre los trabajadores y empleadores, de tal manera la convención colectiva derivada de la negociación colectiva establece firmeza vinculante respecto a lo concertado (Puntriano, et al, 2009, p. 184).

Al respecto, Villavicencio (2015), refiere que es de suma importancia, como la necesidad de un acuerdo en primera instancia para establecer una negociación, parece cuestionable la exigencia legal de una condición menos adecuada para la eficacia, difusión y existencia de la tutela colectiva, quebrantando de manera libre la orden de impulso de la misma, que se encuentra establecida en la Constitución (p. 340).

La negociación colectiva puede tratarse de acuerdos entre el empleador y la organización, lo que conllevaría a una negociación directa, o en otros casos requeriría la intervención de una entidad o persona; en el último caso, se acudiría a mecanismos como la mediación, conciliación o arbitraje, dando paso al laudo arbitral, mientras no sucede ello estaremos frente a un convenio colectivo. Sin embargo nuestra legislación establece que se dan los mismos resultados (Mujica, 2007, p. 58).

Por otro lado, se tiene que también es innegable su aporte a la intervención y democratización de la articulación de la sociedad y de las instituciones laborales, a medida en que otorga a los trabajadores la oportunidad de involucrarse en las cuestiones que revisten de su intereses, asistiendo la promoción de la equiparación de poderes de los empleadores (Ackerman y Tosca, 2007, p.12).

En ese sentido, siguiendo la línea de Villavicencio, Toyama, es preciso rescatar que el derecho a la ciudadanía en la empresa no es más que la reivindicación de la libertad de los trabajadores y la condena de toda discriminación política o sindical dentro de los lugares de trabajo

De igual manera, los derechos a la asamblea y la huelga los principales instrumentos de auto tutela de este derecho y los medios urgentes de tutela eficaz deben ser creados o perfeccionados por el Estado a fin de remover los obstáculos que impiden el libre desarrollo de una sociedad basada en justicia social y trabajado digno.

JURISPRUDENCIA

Libertad Sindical

Para definir el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, por parte del Estado, el Expediente N° 3337-2012-PA/TC, refiere que:

El artículo 28 de la Constitución de 1993 establece que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical". Este derecho fundamental fue definido como la capacidad auto determinativo para participar en la constitución y el desarrollo de la actividad sindical. Se señaló dos planos de ejercicio del derecho: (a) La libertad sindical *intuao personae*, que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos (faceta positiva), y el derecho a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical (faceta negativa). (b) La libertad sindical plural, que se manifiesta: 1) ante el Estado (que comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical); 2) ante los empleadores (que comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales), y, 3) ante las otras organizaciones sindicales (que comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etcétera (p. 8).

Potestad sancionadora

Para definir las funciones previas al procedimiento sancionador, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02698-2012-AA/TC, refiere que:

Así bien, en cuanto a las Actas de Infracción de la Inspección de Trabajo, la Ley N.º 28806, ha previsto que deben contener una serie de requisitos, como son: a) los

hechos constatados por el inspector de trabajo que motivaron el acta, b) la calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada, c) la gradualidad de la sanción y su cuantificación, d) en los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal. Esto es, no se trata meramente de un documento que contenga una narración o descripción de los hechos constatados in situ por parte de los inspectores laborales, sino que a raíz de tales hechos y de la aplicación concreta de la norma supuestamente afectada se configure la infracción y se proponga la sanción (2012, p. 7).

Formulación del Problema

Para poder establecer la formulación del problema primero es importante conocer que es el problema que presenta el trabajo de investigación, por lo cual se debe definir. El problema son hechos que interrumpen el desarrollo normal de un proceso, el cual conduce efectos negativos para un grupo de individuos, los cuales se ven en la obligación de buscar soluciones para ello (Garcés, 2000, p.21).

Asimismo, Ramos afirma que, en la investigación, la formulación del problema es la presentación oracional, ya que consistente en presentarla en términos claros, concretos y específicos que permiten al lector una mejor comprensión de la investigación (2014, p. 112).

A decir de Rivera, este afirma que una que se halló el problema de investigación se puede establecer la pregunta de investigación, lo cual es la base para determinar el objetivo principal de la investigación (2014, p. 76).

El problema dentro de una investigación es todo lo que deriva de alguna reflexión, por lo cual tendrá importancia en ser reconocido y conocido, toda vez que emana de una situación que se desarrolla dentro de la sociedad e involucra a las personas (Bernal, 2010, p. 84).

No obstante, el problema de la investigación se encuentra enfocado en realizar abordaje de los obstáculos que encontremos a lo largo del camino al problema y así comenzar con la historia del origen del problema y establecer las preguntas que confiamos resolver (Garcés, 2000, p. 26).

De modo que, el problema debe presentarse en forma de pregunta que deriva del planteamiento que deseamos presentar dentro de la investigación, es decir, será aquel vacío respecto al conocimiento que pretendemos mostrar (García, 2004, p. 32).

Finalmente, consideramos que el problema de investigación resulta la parte fundamental en la investigación ya que forma la manera por la cual se presenta la situación a investigar, dentro de lo que se desea que los lectores reconozcan.

Problema general:

¿Cuál es la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en amparo del derecho a la libertad sindical en la Región Callao?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuáles son las deficiencias y tareas que hacer a favor de la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Problema específico 2

¿Cuál es la importancia de vigilar el respeto por la libertad sindical a través de la inspección del trabajo en la Región Callao?

Justificación del Estudio

Para Hernández, la justificación es en suma importante ya que en este punto se muestra la importancia del tema que a desarrollar, puesto que es una de las fases por las cuales permitirá la aprobación de los lectores ante la investigación (Hernández et al, 2014, p. 130).

Según Noguera, para que una investigación se desarrolla en la justificación, toda vez que es aquí donde se redactarán las razones importantes por las cuales el investigador desarrollara la investigación (Noguera, 2014, p. 187).

Sobre el particular, Bernal (2010), refiere que toda investigación resulta de la respuesta de algún problema planteado, por ello evidentemente importante poder justificar y desarrollar las razones teóricas, prácticas y metodológicas que se desarrollaran en la investigación (p. 45).

Siendo así, en el presente trabajo de investigación pasaremos a revisar la justificación teórica, práctica y metodológica, a fin de declarar las razones importantes que motivaron el desarrollo de la investigación.

Justificación teórica

El presente trabajo resulta pertinente, puesto que se genera a partir de una deficiencia en el sistema de inspección de la Región Callao, el cual conlleva a analizar la importancia que tienen los inspectores del trabajo y la correcta aplicación de la norma laboral en la etapa inspectiva en beneficio de las organizaciones sindicales, de quienes podemos señalar que por la cantidad de denuncias presentadas vienen presentando incumplimientos laborales en materia de libertad sindical por partes de sus empleadores.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación busca contribuir a encontrar una solución efectiva a este problema y por lo cual resulta pertinente su realización.

De modo que, el presente trabajo de investigación se justifica de forma teórica, porque está orientado a analizar el derecho a la libertad sindical a partir de la inspección del trabajo y de las organizaciones sindicales, toda vez que sus derechos se pueden ver protegidos por el sistema de inspección.

Al respecto, se tiene que existen controversias de acuerdo al tema, y vacíos en la aplicación de la normativa. Por lo que el presente trabajo de investigación justifica su razón de ser teórica, al ser un tema que debe ser tratado por los especialistas en la materia para establecer parámetros y criterios para determinar el derecho a la libertad sindical y la inspección del trabajo y su poca eficacia en perjuicio de las organizaciones sindicales.

Siendo ello así, la presente investigación se enfoca a generar conciencia, debate académico y reflexión sobre el problema existente planteado, a su vez busca

desarrollar soluciones para el fortalecimiento del sistema de inspección en relación a la vigilancia del derecho a la libertad sindical.

Finalmente, el propósito de la investigación es contribuir al conocimiento que actualmente existe sobre la inspección del trabajo y el derecho a la libertad sindical, cuyo resultado se sistematizará como propuesta para una eventual incorporación sobre la materia.

Justificación práctica

La justificación práctica del presente trabajo de investigación se basa en comprobar los supuestos, a través de las jurisprudencias y doctrina que ayudarán a entender las implicancias de la inspección del trabajo y la vigilancia de cumplimientos de normativa en materia de libertad sindical en la Región Callao.

De esta manera se determinaron los criterios a tomarse en cuenta para abundar en el derecho a la libertad sindical. Todo ello se logró al utilizar los instrumentos de investigación, los mismos que ayudaron a que existan sentencias y criterios uniformes a ser aplicados por el sistema de inspección.

Nuestra Carga, establece en el artículo 28, los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentra la garantía a la libertad sindical y cautela su libre ejercicio democrático, reconociendo los derechos de huelga, negociación colectiva y sindicación.

Por su parte la Ley General de Inspección del Trabajo precisa que la inspección del trabajo es un servicio público, el cual se encuentra encargado de vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, asimismo dentro de sus facultades se encuentra la de exigir responsabilidades administrativas que correspondan.

Mientras tanto, el Reglamento de la ley acotada, señala como infracción muy grave los actos que atenten contra la libertad sindical, siendo los actos que impidan el ejercicio libre del derecho de huelga, el impedimento de la libre afiliación a un determinado sindicato, garantías reconocidas a las organizaciones sindicales, entre otros.

Por ello, el presente trabajo de investigación busca un alcance y análisis respecto de los criterios de para determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

Tiene relevancia social puesto las organizaciones sindicales ven por parte de sus empleadores el menoscabo al derecho de libertad sindical, por lo cual se ven en la obligación de acudir a la autoridad administrativa de trabajo para que verifique y constate que existen incumplimientos y de creerlo conveniente iniciar un proceso legal en la vía judicial, a fin que cesen actos antisindicales.

Siendo ello así, el trabajo de investigación busca aportar determinados criterios que sirvan de parámetros para establecer un sistema de inspección más eficiente y brindar alcances a los sindicatos sobre sus derechos y su adecuada vigilancia en salvaguarda de sus intereses laborales y sociales.

Justificación metodológica

A su vez este trabajo de investigación es de tipo básico y se empleará el enfoque cualitativo, para lo cual la metodología empleada en el mismo se espera sea provechoso y beneficioso para orientar futuros trabajos de investigación enfocados en la rama del derecho laboral.

Asimismo, se espera que este trabajo sea utilizado como un modelo a seguir, por ser la primera vez que se investiga el presente tema, y en su fondo se utilice como algún antecedente o punto de partida para una nueva investigación sobre la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

No obstante, para presentar una investigación científica, siempre se deben seguir conforme a las normas que se establecen, siendo esto una importante regla, ya que toda investigación resulta de un problema específico y real.

En ese sentido, es importante desarrollar en el presente trabajo de investigación, que existen estrategias que se deberían poner en práctica para un mejor funcionamiento del sistema de inspección y la vigilancia del derecho a la libertad sindical.

Objetivo

Los objetivos están conformados por los objetivos generales y específicos, donde los primeros van a reflejar la esencia fundamental del problema de investigación el cual está plasmada dentro del problema general, ahora bien, los objetivos específicos se desprenden de los problemas específicos, puesto que cada objetivo específico está orientado a desarrollar el objetivo general (Bernal, 2010, p. 97).

Por otro lado, los objetivos en el trabajo de investigación serán fundamentales, puesto que ellos encaminan y orientan el sentido de la presente investigación, delimitando metas que el investigador va seguir. A lo largo de ello indagará y conocerá nuevos datos que ayudarán a encontrar el resultado de la investigación (Arias, 1999, p.61).

Los objetivos guardan estrecha relación con el problema de investigación, toda vez que en este punto se buscará resolver el problema de investigación mediante pautas que ayudarán a desarrollar la investigación (García, 2004, p. 38).

Asimismo, se tiene que los objetivos son las metas que el investigador se propone dentro de una investigación, por ello deben estar conectados con el problema de investigación. Máxime, para poder determinar los objetivos se tendrá que señalar y definir claramente lo que se quiere lograr, dependiendo de lo que se desprende de la investigación (Noguera, 2014, p. 183).

Por ello para la redacción de los objetivos, debe plasmarse de forma afirmativa, según lo expresado en las preguntas del problema planteado tanto en las generales como en las específicas, para lo cual se deberá emplear los verbos y su forma base (Arias, 1999, p. 11).

Por otro lado, a seguir de Moreno (2003), el objetivo es todo aquello que da un sentido a lo que se planea realizar, asimismo, es la expresión precisa y clara de lo que se quiere lograr en el campo que se determine, además es lo que se necesita para una adecuada motivación para realizar cualquier tema, y es lo que le da

sentido a la investigación, toda vez que conducirá y encaminará al investigador a un determinado lugar (p. 47).

En consecuencia, el objetivo general de la presente investigación, y los objetivos específicos siguen la importancia del problema general y la investigación científica, y tienen como objetivo responder la problemática planteada, los cuales se detallan a continuación:

Objetivo general:

Determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en amparo del derecho a la libertad sindical en la Región Callao.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Identificar las deficiencias y tareas que hacer a favor de funcionalidad del sistema de inspección del trabajo en la Región Callao.

Objetivo específico 2

Identificar la importancia de vigilar el respeto por la libertad sindical a través de la Inspección del Trabajo en la Región Callao.

Supuesto Jurídico

El supuesto jurídico es el hecho que se está estudiando y que se planteará respuestas (Monje, 2011, p. 24). Sin embargo, ésta se plantea con el único fin de explicar hechos.

Supuesto jurídico general

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección parte de las deficiencias operativas y estructurales de dicho sistema, y que al verlo desde la perspectiva proteccionista y vigilante del derecho a la libertad sindical, bien podría decirse que aún no brinda las garantías adecuadas para asegurar la libertad sindical.

Por lo cual, el presente trabajo de investigación busca determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo para que a través de este último se haga efectivo el desarrollo de la libertad sindical en la Región Callao, y plantear una solución y criterios a tomar en cuenta para el fortalecimiento de la inspección del trabajo y el reconocimiento del derecho a la libertad sindical por parte de los empleadores.

Supuestos jurídicos específicos:

Supuesto jurídico específico 1

Las deficiencias que presenta el sistema de inspección del trabajo son de carácter estructural y operativo, por lo cual la misión es dotar de instrumentos necesarios para asegurar su funcionamiento eficiente.

Supuesto jurídico específico 2

La importancia de la vigilancia de la libertad sindical a través de la inspección del trabajo en la Región Callao, radica en la oportunidad de mejora y consolidación de las organizaciones sindicales, el respeto por los derechos fundamentales y el trabajo decente.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Alcance de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene alcance explicativo; toda vez que va más allá de lo descrito en conceptos, estos buscan definir una explicación entre los fenómenos que se presentan en los problemas que son materia de la investigación, y las causas de su origen para de esa manera poder hallar la respuesta a los problemas planteados (Hernández et al., 2014, p. 34).

También resulta importante precisar que el método científico es un procedimiento utilizado por la ciencia para conseguir resultados favorables a la investigación, mediante ciertas técnicas que son empleadas dentro de la investigación (Noguera, 2014, p. 65).

Finalmente, se tiene que esta investigación permite desarrollar variadas interpretaciones y conclusiones ante situaciones que se desarrollen en la realidad, así también permite al investigador poder precisar su propia apreciación del fenómeno investigado (Domínguez, 2007, p. 6).

Por lo expuesto, el tipo de estudio es de tipo explicativo. Siendo ello así, la presente investigación tiene como fin determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

Enfoque de la investigación

El presente trabajo tendrá un enfoque cualitativo, toda vez que, el enfoque cualitativo conlleva a investigaciones e incluye una serie de conceptos, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos, por ello es empleado para perfeccionar y descubrir preguntas de investigación (Hernández et al, 2014, p. 19).

Báez y Pérez (2009), refieren que la investigación que se realiza con tipo cualitativa se beneficia con continuidad relativa a través del tiempo porque establecen los aspectos que se analizaron y estudiaron, sin embargo, puede sufrir por la evaluación de la investigación propia de la sociedad (p. 24).

Por otro lado el enfoque cualitativo es aquel utilizado para descubrir y reformular las preguntas de investigación, ya que se basa en un método inductivo, por el cual no busca crear problemas nuevos, sino que los problemas ya se encuentran dentro de la realidad o la sociedad (Noguera, 2014, p. 50).

Según Hernández, Fernández y Baptista, este tipo de enfoque, va a contribuir con una gama de datos amplia y específica con relación al tipo de problema que se ha planteado y el ambiente donde se desarrolla, así se tendrá un punto de vista más exacto, natural y flexible (2014, p. 17).

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque cualitativo, por lo que resulta idóneo ha resultado necesario adaptar ello en el presente trabajo de investigación, estando que se ha buscado determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

Para lo cual se realizó un estudio profundo, interpretando la información y los datos recolectados mediante los cuales se logró como resultado los objetivos planteados, siendo este enfoque el único que permite interpretar información que recolectada a fin que resulte idóneo para el trabajo de investigación.

2.2. Diseño de investigación

La definición de diseño es que se encuentra referido a la estrategia o plan del investigador que deberá emplear para desarrollar la investigación científica, por lo cual el diseño se muestra como una estrategia a seguir (Hernández et al, 2014, p. 128).

El presente trabajo de investigación ha utilizado el diseño de la teoría fundamentada, toda vez que, de la teoría revisada se han formulado los supuestos que determinaron la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

Sobre el particular se ha detectado que muchas veces el mencionado derecho no es debidamente vigilado y fiscalizado por la autoridad administrativa de trabajo. Siendo esta contrastada en su momento con las entrevistas a los especialistas en la materia.

2.3. Categorización de sujetos

Con la finalidad de comprobar los supuestos jurídicos planteados en la presente investigación, se ha procedido a entrevistar a especialistas en materia laboral y que trabajan dentro del sistema de inspección del trabajo en el Callao, con amplio conocimiento del tema, que brinden su percepción del problema, a fin de determinar la necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

Los mismos que accedieron a colaborar con esta tesis. Fueron cuatro los que tuvieron a bien responder las diez preguntas que se le plantearon en su respectivo momento. Quedando definido finalmente de la siguiente manera.

Tabla 1:

Categorización de los sujetos

N°	Nombres y apellidos	Profesión	Grado académico	Cargo actual	Años de exper.
1	Fernando Máximo Ramírez Yurivilca	Administrador	Administrador egresado de la Universidad Mayor de San Marcos	Inspector del Trabajo	7
2	Ricardo Dante Cerna Obregón	Abogado	Abogada egresado de la Universidad Mayor de San Marcos	Inspector del Trabajo	15
3	Flory Santa Villadoma Pitman	Abogado	Abogado egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Sub Directora de Inspección del Trabajo	3
4	Verónica Vilcampoma Mattos	Abogada	Abogada egresada de la Universidad Mayor de San Marcos	Supervisora Inspectora	16

Fuente: elaboración propia

2.4 Población y muestra

La población

La población es un conjunto de personas o de los casos que guardan relación con específicas características y descripciones, siendo materia de estudio o manipulación y por la cual se busca lograr determinados objetivos respecto a los problemas planteados en la investigación (Hernández et al., 2014).

Asimismo, la población se refiere a la cantidad de seres vivos que serán objeto de estudio dentro de la investigación científica, ellos pueden ser personas, animales o vegetales, de carácter representativo (Noguera, 2014, p. 293).

De igual forma, Otiniano y Benites (2014, p.6), entienden por población como el conjunto de personas que tienen caracteres iguales que van a ser de investigación. Sin embargo, la muestra es un número de casos reducidos.

La muestra

La muestra en una investigación cualitativa es propositiva, puesto que se selecciona la muestra según los objetivos y los datos que se desean encontrar, esta puede encontrarse en un grupo de personas, comunidades, entre otros, donde se recolectarán datos requeridos (Hernández et al., 2014, p. 62).

En ese sentido, respecto de lo mencionado, por la naturaleza de la presente investigación, no se cuenta con una población y muestra, que los datos analizados son respecto de representantes específicos de la institución involucrada en la investigación, es decir, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao del Gobierno Regional del Callao.

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez

Técnicas

Las técnicas de recolección son las múltiples maneras de poder obtener algún dato o información que se considere útil en el trabajo de investigación, la cual ayude a lograr buenos resultados que sirvan de utilidad para lograr el objetivo de la tesis (Arias, 1999, p. 25).

En ese sentido, estando a lo mencionado, en el presente trabajo de investigación, se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.5.1. Técnicas de recolección de datos

Según Behar (2008, p. 55), la recolección de datos se refiere a la utilización y aplicación de numerosas herramientas y mecanismos que al aplicarlos se podrá analizar la información que será objeto de estudio en la investigación, entre estas se encuentra la observación, entrevista, el cuestionario, entre otros.

Entrevista: Esta técnica según Martínez y Céspedes (2008), afirma que: “Es la comunicación interpersonal que se establece entre el investigador y el sujeto de estudio con la intención de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema de estudio. Este método permite obtener una formación más completa” (p. 37).

A través de esta técnica se logró recoger la información requerida sobre aquellas preguntas formuladas al personal que trabaja en el sistema de inspección del trabajo, entre los cuales se encuentran personal inspectivo y directivo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, los mismos que lograron finalmente responder a los objetivos formulados en este trabajo de investigación.

Análisis del Registro Documental: En este caso Herrera (2008), sostiene que mediante esta técnica: “se podrá extraer información útil y así se facilitará la formulación de conclusiones” (p. 28).

Por su parte, Quintana (1996), afirma que mediante ello es factible obtener valiosa información a fin de lograr enmarcar lo señalado, lo cual incorpora describir reacciones y problemas más comunes de la ciudadanía y la sociedad objeto de análisis (p. 25).

En ese sentido, la técnica de análisis documental permitió realizar un análisis del contenido de las normas legales en materia laboral, pertinente a inspección del trabajo y de libertad sindical; las mismas que al final lograron responder a los objetivos de este trabajo de investigación.

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es un recurso utilizado por el investigador para acumular información o datos sobre las variables materia de estudio; deberá ser adecuado y permitir recabar los datos necesario y reunir tres requisitos esenciales confiabilidad, objetividad y validez (Hernández et al., 2014, p. 199).

El instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación ha sido la Guía de Entrevista, la cual ha sido constituida por dos tipos de preguntas las cuales son: abiertas y cerradas. Siendo que esta última resulta ser el instrumento más idóneo para llevar a cabo los objetivos planteados.

La guía de entrevista: a través de este instrumento de investigación se permitió la participación de cuatro personas vinculadas al sistema de inspección de trabajo en la Región Callao, que respondieron a 10 preguntas previamente elaboradas sobre la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

El análisis documental: Mediante este instrumento se logró analizar de manera interpretativa y crítica las fuentes recopiladas, recogidas de trabajadores de investigación, vinculadas al sistema de inspección del trabajo y a la libertad sindical, las mismas que han sido cuidadosamente seleccionadas de acuerdo a los objetivos del estudio realizado.

Validez del instrumento

Según Monje (2011, p. 34), respecto de a la validez, refiere que se puede recurrir a la ayuda de personas expertas en el tema para que validen el instrumento realizado, con la finalidad de conocer si cumple con el objetivo planteado en el trabajo de investigación.

Mediante la validación de instrumentos, se obtuvo el criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores en derecho que laboran en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, quienes informaron acerca de la aplicabilidad de la entrevista y análisis documental en el presente estudio.

Tabla 2*Validación del instrumento guía de entrevista*

	EXPERTO	VALORACIÓN
EXPERTO 1	Santisteban Llontop, Pedro	90%
EXPERTO 2	Israel Ballena, César Augusto	90%
EXPERTO 3	Marvilla Fraga De Mesquita, Fabricio	90%

Tabla 3*Validación del instrumento guía de análisis documental*

	EXPERTO	VALORACIÓN
EXPERTO 1	Israel Ballena, César Augusto	95%
EXPERTO 2	Liliam Leslie Castro Rodríguez	95%

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Rodríguez y Valdeoriola (2007), respecto al análisis de datos, refiere que en una investigación cualitativa el proceso involucra dar un sentido a la información obtenida, lo que requiere que el investigador estructure los datos en forma que la información resulte manejable (p. 72).

Mediante el método de análisis se buscó comprobar los supuestos jurídicos planteados en el presente trabajo de investigación, para lo cual se organizó toda la información recolectada a través de las técnicas aplicadas, y utilizando los instrumentos antes mencionados, y luego se procedió a verificar la información obtenida y determinar si la cantidad de información recolectada es la adecuada

para el logro de los objetivos planteados, y si la misma es de calidad para los fines de la presente.

Asimismo, se procedió a ordenar la información haciendo uso del criterio personal, para luego proceder a reducir la información recolectada según estos correspondan a los objetivos generales y específicos.

Finamente se realizó la organización sistemática de la información obtenida a través de narraciones que ha permitido llegar a la síntesis de resultados donde se formularon las conclusiones y recomendaciones.

Siendo así, en el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos de análisis de datos:

2.6.1. Método sistemático

Según Chacón (2012), el método sistemático se encarga de ordenar los conocimientos y los agrupa en sistema con coherencia, para lo cual pueden mezclarse con el método intuitivo, además también puede realizarse con el método deductivo cuando se desagrupan las partes de un todo en orden, siguiendo criterios determinado de selección (p. 27).

En ese sentido, este método permitió analizar la información recogida a través de los instrumentos de investigación señalados anteriormente, pero principalmente, permitió discutir los resultados, ya que se tomaron los mismos de manera dispersa para después unir la información analizada y darle finalmente una valoración o apreciación unitaria.

2.6.2. Método hermenéutico

Este método de análisis de datos permitió emitir juicio de valor sobre los diversos aspectos suscitados en este trabajo de investigación. Específicamente respecto a las entrevistas realizadas donde personal que integra el sistema de inspección en la Región Callao, manifestaron su punto de vista sobre el problema materia de investigación que se les planteó en su momento.

2.6.3. Método exegético

A través de este método de análisis de datos denominado el método exegético se buscó interpretar las diversas normas jurídicas expuestas en esta tesis y que sirvieron para responder a los objetivos de la investigación. Normas como la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento; normas internacionales como las que establece la Organización Internacional de Trabajo.

2.7. Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

Las unidades de análisis son las categorías y subcategorías, que se obtienen mediante la recopilación y estudio de la información obtenida a través de las teorías existentes que se obtienen a consecuencia del estudio del problema de investigación (Cisterna, 2005, p. 64).

Asimismo, según Silva (2014, p. 22), la categorización son los marcos de referencia para poder organizar los resultados obtenidos mediante el análisis de casos, análisis jurisprudencial y entrevistas, los mismos que se encuentran acordes a los objetivos planteados.

Tabla 4:

Definición de las categorías y sub categorías

Categoría 1	Inspección del Trabajo
Definición	Representa una adecuación al sistema jurídico peruano, así como a las directrices precisadas por la OIT en materia inspectiva. En líneas generales, la norma garantiza mejor la observancia de un debido proceso (Toyama, 2008, p. 60).
Sub categoría 1	Procedimiento Administrativo Sancionador
Definición	Si de ordinario nos encontramos frente a la potestad más aflictiva con que cuenta la Administración para legítimamente gravar patrimonios, limitar o cancelar derechos o imponer restricciones a

las facultades ciudadanas (Morón, 2011, p. 682).

Categoría 2 Libertad sindical

Definición Éste derecho se manifiesta tanto en forma individual y colectiva. La libertad sindical, tanto plural como colectiva, protege también la autonomía sindical, debiendo funcionar sin injerencias de ningún tipo, asimismo, protege toda actividad sindical que desarrollen las organizaciones y sus dirigentes, sino existiera esta salvaguarda no cabría la posibilidad del ejercicio de un apropiado derecho de huelga y negociación colectiva (García, 2010, p. 289).

Sub Huelga
categoría 1

Definición La huelga deberá tener como meta el complacer intereses colectivos de los trabajadores. No obstante, podrían acoplarse otros intereses tales como los sociales, que guarden relación con componentes profesionales (Mujica, 2016, p. 53).

Sub Libertad Sindical positiva y negativa
categoría 2

Definición La libertad sindical intuitu persona desarrolla dos perspectivas, la positiva que permite constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, en pleno uso del ejercicio de la actividad sindical y la negativa que le da la libertad a los trabajos de no afiliarse a organizaciones (Puntriano, et al. 2009, p. 182).

Sub Negociación Colectiva
categoría 3

Definición La negociación colectiva puede tratarse de acuerdos entre el empleador y la organización, lo que conllevaría a una negociación directa, o en otros casos requeriría la intervención de una entidad o persona (Mujica, 2007, p. 58).

2.8. Aspectos éticos

Los Aspectos Éticos son aquellos que se han aplicado al trabajo de investigación a efectos que logren la calidad de un trabajo óptimo y confiable, tomando todas las cautelas posibles para que la investigación resulte un modelo digno de seguir y sirva como modelo de futuras investigaciones a fin de ampliar el concepto de la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.

En ese sentido, la presente investigación se realizó siguiendo lineamientos axiológicos dejando de lado las creencias u opiniones parciales sobre el persona de investigación. Así también la investigación científica se realizó respetando el método científico siendo una investigación de tipo cualitativa en cumplimiento del esquema establecido por la universidad y las indicaciones del asesor teórico y metodológico.

El uso de técnicas de recolección de datos cualitativos como las entrevistas y el análisis documental se efectuaron con el objeto de enmarcar adecuadamente el problema de investigación dentro de la normativa vigente, como es en el presente caso, la inspección del trabajo y la libertad sindical, las mismas que fueron materia de análisis; de igual forma la investigación se realizó en respeto del derecho de autor, citando las referencias bibliográficas empleadas bajo el estilo APA.

Precauciones y previsiones relacionadas con la calidad del trabajo

El presente trabajo de Investigación se ha tomado y realizado de manera seria y responsable, respetando los derechos de Autor de las obras y libros citados, así como los extractos parafraseados, libros consultados, entre otros.

El presente trabajo ha sido realizado bajo los parámetros que se han establecido y determinado en el manual de publicaciones Apa, respetando los estilos señalados, también se tiene como referencia el aprobado Manual de la Universidad César Vallejo de Referencia Estilos Apa.

Asimismo, respecto a las precauciones realizadas en el presente trabajo, se tuvo la consigna de proteger la Identidad de los sujetos entrevistados en la

Investigación realizada, para lo cual se ha solicitado la aprobación y permiso respectivo de los sujetos para develar su identidad en el presente trabajo de Investigación.

Autenticidad de los resultados.

El trabajo de investigación refleja la autenticidad de los resultados procesados mediante de la interpretación de las fuentes. Los datos no han sido objeto de manipulación a efectos de no afectar la calidad de los resultados.

Rigor en la recolección de Información e interpretación.

El presente aspecto es muy importante y destaca en el presente trabajo de investigación, puesto que buscó que se realice una adecuada recolección de la información.

III. RESULTADOS

La descripción de resultados es la etapa de la investigación donde se debe interpretar las respuestas, análisis de los instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos que generó aportes a la investigación. Con el propósito de la búsqueda de un resultado más amplio a las respuestas mediante otros conocimientos disponibles (Otiniano y Benitez, 2014, p. 26).

3.1. Descripción de resultados: técnica de la entrevista

A continuación se realizará la descripción de los resultados de la presente investigación utilizando la técnica de la entrevista, para ello se ha quedado iniciar teniendo como referencia los resultados obtenidos y vinculados con el objetivo general, el mismo que busca determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao; lo cual ha sido analizado mediante el uso de tres indicadores: importancia, pertinencia y favorabilidad, que consideramos van a responder al problema general de investigación. Siendo así, a continuación se presentan los siguientes resultados.

En tal sentido, personal que labora en el sistema de inspección del trabajo ha respondido cuatro preguntas relacionadas al objetivo general, siendo la primera, la siguiente:

¿Considera usted que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo; se obtuvieron los siguientes resultados producto de las entrevistas realizadas a personal que integra el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?:

En primer lugar, Ramírez (2017), manifiesta que:

Sí, toda vez que existe un mínimo número de inspectores, estos no son capacitados lo que involucra una desactualización en la aplicación y conocimiento de la norma pertinente.

Ahora bien, para el inspector del trabajo lo más importante para fortalecer la inspección del trabajo, recae por parte del Estado, quien tiene el deber de otorgar mayores recursos al sistema de inspección del trabajo y a quienes lo integran para mejorar, en cierta parte, la estabilidad del personal; asimismo, la misma responsabilidad recae también en el Gobierno Regional.

Por otro lado, respecto de lo señalado en el precipitado párrafo, Cerna y Villadoma (2017), comparten la misma opinión en cuanto a:

[...] en la actualidad el Gobierno Regional del Callao denota falta de interés en desarrollar y fortalecer el sistema de inspección del trabajo, y ello se puede apreciar en las muchas deficiencias que en la actualidad el sistema padece, y que en la actualidad existen muchas otras deficiencias que no permiten vigilar correctamente el cumplimiento de las normas en materia laboral.

Luego de lo mencionado líneas arriba se debe agregar que el Inspector del Trabajo Cerna considera que existe poco interés por parte del Gobierno Regional, toda vez que no se estarían otorgando los recursos que corresponden. Mientras que Villadoma cree que importante fortalecer el sistema a fin de salvaguardar los derechos laborales.

Finalmente Vilcapoma (2017), menciona que la inspección del trabajo es apoyada como debería serlo a pesar de haberse comprobado que protege los derechos laborales de los trabajadores; al respecto resulta necesario destacar que si bien se ha demostrado que muchas veces cumple con su cometido, es importante que su fortalecimiento para hacerlo más eficaz.

Ahora bien, respecto de la interrogante: qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo, el inspector del trabajo, Ramírez refiere que, debe ser prescindible la dotación de equipos tecnológicos, de personal y adecuación de remuneraciones al personal que conforma el sistema inspetivo en la Región Callao.

Del mismo modo, el inspector del trabajo, Cerna refiere que el creciente incremento de empresas no se encuentra acorde con el número de inspectores existentes, toda vez que la cantidad es la misma desde hace siete años, lo cual supera la capacidad operativa del sistema de inspección del trabajo.

Mientras que, la Supervisora Inspectora, Vilcapoma, refiere que es necesario otorgar estabilidad al personal inspectivo por la condición de servidores públicos que ostentan, mediante el reconocimiento por parte del Estado de fortalecer el sistema de inspección del trabajo y desembolsar mayores recursos al mismo, así como el reconocimiento de remuneraciones acordes a la labor desempeñada.

Por su parte, la Sub Directora de Inspección del Trabajo, Villadoma hace un importante reconocimiento del punto débil del sistema inspectivo en la Región Callao, señalando que no se tiene la rigidez necesarias en las normas y ello permite que los empleadores eludan sus responsabilidades.

Por otro lado, respecto de las limitaciones del sistema de inspección del trabajo que se encuentren vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao, Ramírez refiere que la principal limitación se encuentra en la falta de asignación de un mejor presupuesto para cubrir las necesidades básicas del sistema.

De lo mencionado en el anterior párrafo cabe destacar que visto los bienes informáticos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, se tiene que el personal inspectivo no cuenta con suficientes bienes informáticos, lo que los hace recurrir a utilizar sus bienes propios tales como laptops a fin de desempeñar sus funciones.

Por su parte, Cerna señala que esto se debe al trámite lento que se le otorga a las denuncias ingresadas por las organizaciones sindicales, debido a la falta de personal que debería ejecutar tal acción de manera eficaz, lo cual genera retrasos que perjudican las necesidades de las organizaciones sindicales en la Región Callao; generando un caos innecesario.

No obstante, Vilcapoma y Villadoma, comparten opinión y refieren que la limitación más latente la encontramos en la falta de asignación de recursos económicos y personal inspectivo poco capacitado que genera duda en la aplicación de la norma y alteran el funcionamiento del sistema.

En ese sentido, respecto de la interrogante: cuáles con las principales necesidad que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo:

Ramírez refiere el Estado debe centralizar el sistema de inspección del trabajo y asignar todas las facultes inspectivas y sancionadoras a una sola institución, como lo es en el presente caso, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a fin de tener un mejor manejo de los recursos.

Mientras que Villadoma considera que la principal necesidad a cubrir por el Estado se encuentra en contratar mayor número de personal inspectivo capacitado para cumplir la función y ampliar las facultades de los inspectores auxiliares del trabajo a través de la modificación de la norma.

Por su parte Cerna cree que las remuneraciones del personal son el punto flaco del sistema, así como que no se cuenta con capacitaciones y criterios que establezcan la aplicación de las modificaciones vigentes.

Por último, Vilcapoma menciona que, la necesidad que debe cubrir el Estado es otorgar mayor interés y acciones inmediatas y eficientes a fin de eliminar las necesidades actuales como lo son la falta de recursos, falta de personal y debilidades que presenta la norma.

Ahora bien, respecto al objetivo específico 1, para poder identificar las deficiencias y tareas por cumplir en la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo en la Región Callao, se obtuvieron los siguientes resultados.

Ramírez señala que, las deficiencias son la falta de infraestructura adecuada, asignación de útiles de escritorio, computadoras, adecuación de remuneraciones e incremento de personal, asimismo que para fortalecer el sistema de inspección del trabajo se debe asignar mayores recursos y capacitaciones al personal a fin que logre cumplir con los cometidos encomendados; toda vez que en el Gobierno Regional no asigna los recursos necesarios.

Mientras que Cerna refiere que, la falta de útiles, computadoras, entre otros bienes informáticos son deficiencias que deben ser atendidas con inmediatez, y que para fortalecer el sistema se deberá crear una normativa que modifique la existente y establezca recursos de manera más objetiva; asimismo, que en la actualidad el personal inspectivo es discriminado en la Región Callao.

Por su lado, Vilcapoma sostiene que, la falta de herramientas necesarias, acondicionamiento de espacios, entre otros hacen las deficiencias, y que para fortalecer el sistema es necesario que el Estado otorgue mejores recursos económicos, incremento de personal y homologación de remuneraciones con sus

pares de la Sunafil, entre otros de carácter operativo; asimismo que existe gran cantidad de personas que desconoce el sistema.

Asimismo, Villadoma refiere que las deficiencias encontradas son la falta de asignación de personal a fin de contar con un adecuado control de la función inspectiva y que permita vigilar mejor el proceso, y que a manera de fortalecer el sistema se debe aplicar normas más severas; asimismo, que el Gobierno si cumple su rol en los recursos.

Finalmente, respecto al objetivo específico 2, para identificar la importancia de vigilar el respeto por la libertad sindical a través de la inspección del trabajo en la Región Callao, se obtuvieron los siguientes resultados.

Ramírez refiere que, es importante pero falta trabajar en implementar mejoras que vienen desde la calificación de la denuncias hasta el procedimiento administrativo sancionador, asimismo que es importante que el personal inspectivo pueda difundir la legislación laboral a las organizaciones sindicales y empleadores, toda vez que se advierte falta de conocimiento de las mismas por parte de ambos.

Sobre el particular Cerna refiere que no existe una adecuada cobertura de la vigilancia de las vulneraciones de la libertad sindical, toda vez que la falta de personal hace que no se cubra la demanda existente en cuanto a la presencia de organizaciones sindicales, y que la difusión de la legislación laboral tiene importante repercusión ya que muchas veces las organizaciones y empresas desconocen la norma.

Mientras que Vilcapoma y Villadoma opinan distinto respecto de la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical, toda vez que Vilcapoma cree que no se da una adecuada cobertura, toda vez que en la actualidad existen grandes índice de vulneraciones, y Villadoma cree que sí se cubre solo faltaría realizar más orientaciones a los empleadores y organizaciones; sin embargo, ambas coinciden en que es importante la difusión de la legislación laboral en materia de libertad sindical ya que existe desconocimiento de la norma.

Luego de lo mencionado resulta preciso agregar que la sub directora de inspección del trabajo considera que de no fortalecer el sistema de inspección del

trabajo se llegaría a tener organizaciones sindicales más debilitadas sin presencia en sus centros laborales.

3.2. Descripción de resultados: técnica de análisis documental

De acuerdo al análisis de fuente documental para el desarrollo del objetivo general, hemos tenido en cuenta los siguientes trabajos de investigación realizados, que han sido objeto de análisis:

Tabla 5:

Tesis para optar por diferentes grados académicos, del ámbito nacional, sobre temas de inspección del trabajo y libertad sindical.

Nº	Título de la tesis	Autor	Año
1	La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano.	Zoila Margarita Romero Rojas	2017
2	La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la OIT.	Didier Porfirio Aliaga Peral	2003
3	La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical.	Pamela Sebastiana Adagua Quispe	2016
4	La indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores del trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador.	Marco Antonio León Monge	2015

Siendo así, del análisis al trabajo realizado en la Tesis para optar por el grado de abogado, titulada La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el

ordenamiento jurídico peruano, de Romero (2017), se ha podido identificar la problemática actual del país en tema de derecho de sindicación, como lo es la tasa de informalidad laboral que se tiene en la actualidad, y afecta directamente a las organizaciones sindicales toda vez que es requisito base contar con un número determinado de trabajadores para poder constituir un sindicato, y que al haber existir la mencionada informalidad, se hace difícil su nacimiento.

En consecuencia si bien la informalidad laboral es obstáculo para las organizaciones sindicales al momento de su conformación, ello afecta también a los trabajadores que de manera individual.

Por su parte Aliaga (2003), refiere que el Estado garantiza la libertad sindical, destacando el término garantiza, el cual hacemos mención que significa dar garantía. En ese sentido, al encontrarse establecida en la Constitución Política, la libertad sindical constituye una garantía para todo trabajador peruano, asimismo, ello debe valernos como respaldo legal a fin de afrontar cualquier oportunidad que genere dudas respecto al derecho de sindicación.

De modo que el Estado debe procurar el respeto por los derechos fundamentales y brindar las garantías para que los organismos del mismo, realicen una labora más eficiente en relación con la libertad sindical.

Mientras que Adagua (2016), en su tesis titulada: La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical, refiere que las lesiones que se presentan en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la misma que se encuentra establecida en la normativa nacional, tal como la Ley General de Inspección del Trabajo, que estipula infracciones a empleadores que realicen actos antisindicales.

Por lo cual, si bien las infracciones que atenten contra la libertad sindical se encuentran reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se necesita más firmeza en la misma, a fin que los empleadores lo piensen más de una vez al momento de cometerlas.

Finalmente, del análisis sobre las facultades de la inspección del trabajo, León (2015), en su tesis titulada: La indebida interpretación del principio de

confidencialidad por los inspectores del trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador, refiere que existen otras capacidades de la inspección del trabajo, que fueron objeto de pronunciamiento en la presente tesis, como lo son la facultad de orientar a los trabajadores y empleadores a fin que conozcan la normativa en materia laboral y puedan aplicarla debidamente.

De modo que, la inspección del trabajo no debe encasillarse solo en las inspecciones, también debe tener un plan anual de empresas para orientar en materia de libertad sindical, a fin de dar a conocer la norma y posibles infracciones.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo de la investigación se contrastan y confrontan los resultados que se han obtenido en el desarrollo de esta investigación, tomando en consideración sus diversos instrumentos utilizados en la recolección y el análisis de los datos. Siendo en tal sentido objeto de discusión las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas, así como las opiniones de investigadores que antecedieron.

4.1. Descripción de discusión: técnica de entrevista

En el presente estudio de investigación se ha realizado el análisis de la información recogida en las guías de entrevistas y en las guías de análisis documental. En primer lugar, en consideración a lo mencionado por los entrevistados y tomando como referencia el marco normativo y en un plano de la discusión interna, se puede decir que:

La totalidad del personal que labora para el sistema de inspección concuerda con que la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo parte de las grandes debilidades encontradas en el mismo, de una normativa que no presenta firmeza en su aplicación, de personal descontento, de la falta de una centralización de todas las facultades en materia inspectiva y fiscalizadora a fin de tener un mejor control y monitoreo de los recursos brindados por el Estado.

Ahora bien, no todos coinciden con que el Gobierno Regional del Callao brinda poco interés a la inspección del trabajo. En este caso, la entrevistada Villadoma mencionada que la responsabilidad no es del Gobierno Regional sino de la normativa que no se encuentra debidamente precisada a fin de designar mayores recursos económicos y dotar de herramientas a la inspección del trabajo, asimismo realiza el deslinda de la mencionada institución.

Mientras que Ramírez señala que, no se ha tenido en consideración la implementación de un adecuado funcionamiento, a través de un diseño creado por el Estado, la importancia de contar con recursos tecnológicos y humanos para que garanticen una presencia eficaz del Estado, sin la cual estaríamos frente a una garantía declarativa y no de carácter efectivo, y que por lo cual el sistema de inspección del trabajo no podría cumplir su fin.

No obstante, a la poca cantidad de recursos, la falta de claridad en la asignación de roles, juega un papel muy trascendente, ya que al mantener la competencia en los gobiernos regionales se está creando caos y desorden.

Por otro lado, tampoco se ha considerado el alto índice de rotación de personal que ejerce funciones directivas, toda vez que en el Gobierno Regional del Callao, no se cuenta con un Director de Inspección del Trabajo que dirija exclusivamente dicho despacho, sino que ante la falta de personal de confianza, se le ha asignado a un solo personal, dos funciones, como lo son las de inspecciones y prevención y solución de conflictos, teniendo un grave problema de predictibilidad que debería ostentar el servicio.

Mientras que Cerna, contrariamente a lo señalado por los entrevistados, Villadoma y Ramírez, señala que es el Gobierno Regional del Callao, afecta gravemente al sistema de inspección del Trabajo, toda vez que estaría perjudicando la situación laboral de los inspectores del trabajo, bajo la modalidad de moobing.

Por otro lado, respecto del objetivo específico 1, en su mayoría el personal que labora para el sistema de inspección del trabajo coincidió con que las principales deficiencias encontradas en el mencionado sistema es que se requiere de mayor dotación de herramientas que permitan que la inspección del trabajo logre su cometido, al vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, y como en el presente caso, de la libertad sindical.

Sin embargo, consideramos que están obviando la parte esencial del fortalecimiento de la inspección del trabajo que es lograr que el Estado pueda unificar la competencia de fiscalización y potestad sancionadora a un solo organismo que vele por el cumplimiento y buen manejo de los recursos, con ello, consideramos se estaría alejando la mencionada facultad de los Gobiernos Regionales, los cuales crearon un caos en el manejo del sistema.

Por su parte, Cerna refiere que en la actualidad los inspectores del trabajo vienen siendo maltratados y discriminados por el Gobierno Regional del Callao, sin embargo, ello es por parte de ambas partes, toda vez que al no tener una condición económica al igual que sus pares de la Sunafil, los inspectores del

trabajo deben buscar ingresos realizando otras labores que lo alejan de su función de fiscalizar, y que muchas veces los ha llevado hasta la apertura de procedimientos disciplinarios.

Mientras que Vilcampoma, respecto a lo señalado, señala que otra debilidad que aqueja a los funcionarios que realizan las funciones inspectivas, son las de carácter operativo, tales como la falta de otorgamiento de movilidad y pasajes, demorándose la devolución hasta alrededor de dos meses después de haber realizado las visitas inspectivas.

En el Gobierno Regional del Callao se ha detectado poco interés para atender las solicitudes de movilidades del personal inspectivo, Incluyendo una ambiente hostil al momento de realizar las solicitudes, generando falta de independencia e inestabilidad.

Por otro lado, respecto del objetivo específico 2, se tiene que todos los entrevistados concuerdan con que resulta importante la vigilancia al respecto por la libertad sindical en la Región Callao, dado que en la actualidad tanto las organizaciones sindicales, como los empleadores desconocen la normativa, y genera caos y desorden al momento de decidir que parte tiene la razón, por lo cual la inspección del trabajo cumple la misión de vigilar el cumplimiento y orientar respecto de la normativa vigente, a fin que ambas partes puedan mantener el respeto que genere trabajo decente y empresas sólidas.

Ahora bien, no nos encontramos ante una vigilancia completa e íntegra, sino más bien ante una vigilancia dentro los límites de capacidad operativa, ya que como lo hemos mencionado, las deficiencias estructurales y operativas, no permiten que el sistema funcione como debería.

Finalmente, no solo se necesitan recursos para fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical, sino también números, datos que permitan conocer la situación real de las organizaciones sindicales y fortalecer, a través de la inspección, los puntos más débiles de sus grupos, con lo que se hace indispensable crear niveles de acuerdos entre los diferentes órganos que cuentan con competencia fiscalizadora, a fin de ampliar la cobertura y mejorar las sinergias; partiendo, claro está de una eficaz gestión de recursos.

4.2. Descripción de discusión: técnica de análisis documental

En la tesis de Romero (2017), si bien se identificó la problemática actual del país en tema de derecho de sindicación, respecto al poco interés del Estado en invertir en temas laborales, sin embargo, si bien la informalidad ataca principalmente a la constitución de las organizaciones sindicales, ello no solo afecta al derecho de sindicación, sino también a la libre facultad de cualquier trabajador de optar o no por afiliarse a un sindicato, y ser miembro del mismo sin ninguna injerencia exterior.

Ante ello, cabe precisar que si bien los empleadores poseen el poder de dirección, muchas veces, ese poder es utilizado para beneficios propios que atraen el menoscabo de las organizaciones sindicales en la Región Callao, como por ejemplo, no otorgándoles las licencias sindicales a fin que actúen por los intereses de un grupo de trabajadores afiliados.

Contrariamente a lo señalado en los precipitados párrafos, en la tesis de Aliaga (2003), si bien refiere que el Estado garantiza la libertad sindical, destacando el término garantiza, sin embargo, no debemos olvidarnos que a pesar de que la libertad sindical constituye una garantía, ella no viene siendo debidamente protegida el sistema de inspección, en consecuencia por el Estado, entonces nos encontramos ante una clara desprotección a un derecho fundamental.

Mientras que en la tesis de Adagua (2016), si bien refiere que la Ley General de Inspección del Trabajo, que estipula infracciones a empleadores que realicen actos antisindicales, sin embargo, no debemos olvidarlos lo mencionado en la presente tesis, que hace referencia a la necesidad de aplicar mayor firmeza a las infracciones cometidas para multar como corresponde a empleadores que incumplen la normativa, así como una base de datos de empleadores reincidentes para proceder de manera más severa.

Sobre el particular, cabe destacar que la inspección del trabajo no solo se limita a realizar constataciones de hechos, sino que este sistema aplica el derecho a favor de trabajadores de manera individual y colectiva, siendo cada vez un puente alternativo de procedimientos rápidos en los cuales el inspector del trabajo adquiere funciones especiales.

Por lo cual, lo que no ha considerado el mencionado autor es que se debería modificar la Ley general de inspección del trabajo e implementar sistemas y mecanismos que le otorguen firmeza; asimismo, sobre la implementación de un registro de empleadores con reincidencias, ello debería ser puesto a evaluación no solo por el sector trabajo sino por otros sectores que puedan coadyuvar al presente planteamiento surgido.

Finalmente, del análisis sobre las facultades de la inspección del trabajo, León (2015), si bien refiere que existen otras capacidades de la inspección del trabajo, como lo son la facultad de orientar a los trabajadores y empleadores, sin embargo, en la actualidad el sistema de inspección del trabajo tiende a esperar que las denuncias por incumplimientos de derechos fundamentales lleguen, registrando el Callao una cantidad de cero órdenes de orientación en materia de libertad sindical, destinadas a orientar a trabajadores y empleadores, limitándose a orientar respecto a temas de remuneración y planilla, lo cual no es menos importante, pero debería otorgarse mayor interés a otros derechos fundamentales.

V. CONCLUSIÓN

Primero

Luego de un exhaustivo análisis y contrastación de respuestas del personal que labora en el sistema de inspección del trabajo, se ha determinado que la mayoría afirmó que una gran debilidad que presenta el sistema de inspección del trabajo, es respecto a la falta de recursos que tanto el Gobierno Central como el Gobierno Regional destina para las funciones inspectivas, lo cual se ve reflejado en diversos aspectos, entre los que encontramos la falta de personal, dotación logística e infraestructura.

Segundo

Se ha determinado que el sistema de inspección del trabajo, no cuenta con personal suficiente para cubrir la demanda presentada por el creciente aumento de organizaciones sindicales, toda vez que en la Región Callao, solo se registran cuatro inspectores del trabajo, quienes ostentan todas las facultades de la inspección del trabajo, resultando una cantidad escasa y que impacta gravemente en la principal función que comete la inspección del trabajo, la cual es de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral, y de los derechos fundamentales, a fin que se garantice el trabajo decente para todos los peruanos.

Tercero

Se ha determinado que las organizaciones sindicales cumplen un rol indispensable en el Estado democrático y social de Derecho, por cuanto son la manifestación del desarrollo de un derecho constitucional como lo es la libertad sindical; mediante el cual se consolida el trabajo decente, y se refuerza el desarrollo en el país, siendo que el reconocimiento y protección de este derecho pretende la paz social a través del logro del trabajo digno, asimismo, que las organizaciones sindicales fortalecidas que coadyuven a disminuir la exclusión social y desigualdades laborales, por lo que resulta necesario el afianzamiento de los derechos colectivos.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Modificar la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, toda vez que la misma requiere de cierto grado de firmeza, siendo necesaria su modificación con la finalidad de coadyuvar a su eficacia; asimismo, de esta modificación debe tenerse en consideración la optimización de recursos y afianzamiento del sistema de inspección del trabajo a nivel nacional, unificando los criterios de inspección, fortaleciendo la institucionalidad y reduciendo los costos operativos, así como estudiar la amplitud de competencia del personal auxiliar.

Segundo

No podríamos garantizar el trabajo decente en el Perú y la consolidación de organizaciones sindicales, si no realizan las gestiones necesarias, es decir, si no se dota de mayor personal, recursos logísticos, infraestructura, entre otros, que permitan concordancia en su funcionamiento operacional; siendo que el Perú es Estado miembro de la OIT, y es su obligación proteger, incentivar y promover la libertad sindical para todos los trabajadores, buscando eliminar aspectos que mermen su cumplimiento.

Tercero

Se debe tomar como base para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, que el Estado y los organismos competentes, tanto del ámbito nacional e internacional realicen el análisis debido, mediante datos estadísticos, entre otros que sirvan para determinar la alternativa que genere mayores beneficios y que coadyuve al fortalecimiento de la inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical; asimismo, que ello deberá tener en consideración la necesidad que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tenga competencia para vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales de manera íntegra y total, así como a nivel nacional, a fin de tener un mejor control de los recursos.

VII. REFERENCIAS

Fuentes Primarias

Ramírez, F. (2017). Entrevista realizada el 03 de octubre de 2017 al Inspector del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao.

Cerna, R. (2017). Entrevista realizada el 04 de octubre de 2017 al Inspector del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao.

Villadoma, F. (2017). Entrevista realizada el 03 de octubre de 2017 a la Sub Directora de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao.

Vilcapoma, V. (2017). Entrevista realizada el 03 de octubre de 2017 a la Supervisora Inspectora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao.

Fuentes Normativas

Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N°81, Relativo a la Inspección del Trabajo.

Proyecto de Ley N°000538-2011-PE, Proyecto de Ley que crea la Superintendencia Nacional de Inspección Laboral, presentado por el Poder Ejecutivo, de fecha 23 de noviembre de 2011.

Ley N° 29381, Ley que creó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

Ley N°27867, Ley Orgánica de los Gobierno Regionales.

Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Decreto Supremo N° 013-2006-TR. Sustituyen artículos del Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas.

Decreto Supremo N° 003-2017-TR. Modifican e incorporan artículos al Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Decreto Supremo N° 007-2017-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Decreto Supremo N° 015-2017-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Decreto Supremo N° 016-2017-Tr. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

Fuentes Bibliográficas

Aguado, V. (1994). *La presunción de certeza en el Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid: Civitas.

Alarcón, M. et al. (2015). *Manual de Reclamos y Procedimientos Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos laborales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ávalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral: Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*. Lima: Jurista Editores.
- Balbin, E. (2009). *Las organizaciones sindicales en el Perú y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Baylos, A. (2002). *Sindicalismo y Derecho Sindical*. (4.^a ed.). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Boza, G y Mendoza, L. (2010). *La inspección laboral como mecanismo de protección de la libertad sindical en el Perú*. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Ara Editores.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Buen Lozano, L., Morgado, E. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carrero, C. (1997). *La potestad sancionadora de la Administración Pública en materia de Prevención de Riesgos Laborales*. (Tesis doctoral, Universidad de La Laguna) Recuperado de <http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/8162/2/142403.pdf>.
- Caro, E. (2015). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Chanamé, R. (2005). *Historia, análisis y evaluaciones. Comentarios de la Constitución Política*. Lima: Jurista editores.
- Cuadro, F. y Sánchez, C. (2009). *El rol estatal de fomento de la negociación colectiva*. Recuperado de: <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/11/articulo-fomento-ncol-c-sanchez-f-cuadros.pdf>.

- Duréndez, I. (2006). *La sanción administrativa en el orden laboral*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Ermida, O. y Villavicencio, A. (1991). *Sindicatos en libertad sindical*. (3.^a ed.). Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo, ADEC – ATC.
- García, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú?*. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, A. (2015). *Sistema de Legislación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, F. (2008). *Alcances y límites de la inspección del trabajo. Los criterios para el ejercicio de las facultades de la inspección del trabajo*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Lovatón, M. (1991). *Protección de la libertad sindical en el Perú*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Lovatón, M. (1992). *Propuesta al sindicalismo peruano: una nueva estructura sindical y negocial por rama de actividad económica*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Marcerano, R. (1995). *El trabajo en la nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco.
- Mesinas, F. et al. (2008). *Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo, Análisis artículo por artículo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Nota de prensa del 29 de diciembre de 2008 sobre el marco del plan de fortalecimiento de la libertad sindical*. Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1447>.
- Neves, J. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nieto, A. (2005). *Derecho Administrativo Sancionador*. (4^a ed.). Madrid: Tecnos.
- Ophélimos – Comunidad Económica en Red de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2012). *La problemática de la informalidad en el Perú*. Lima:

[<http://blog.pucp.edu.pe/item/13211/la-problematica-de-la-informalidad-en-elperu>].

Ortiz, O. (2010). *Cómo afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo Decente: Memoria del Director General*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. *Libertad sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf].

Sanguinetti, W. (2006). *Los empresarios y el conflicto laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Santisteban, J. y Delgado, A. (1980). *La huelga en el Perú*. Lima: Cedys.

Vazquez, A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (8ª ed.). Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Vega, M. (2009). *Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. El papel central de la Inspección del Trabajo*. Ginebra: OIT.

ANEXOS

}

Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: NATALIA MILAGROS HUALLANCA ORTIZ

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao.
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en amparo del derecho a la libertad sindical en la Región Callao?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none">- ¿Cuáles son las deficiencias y tareas que hacer a favor de la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?- ¿Cuál es la importancia de vigilar el respeto por la libertad sindical a través de la inspección del trabajo en la Región Callao?
SUPUESTO GENERAL	La necesidad de fortalecer el sistema de inspección parte de las deficiencias operativas y estructurales de dicho sistema, y que al verlo desde la perspectiva proteccionista y vigilante del derecho a la libertad sindical, bien podría decirse que aún no brinda las garantías adecuadas para asegurar la libertad sindical.
SUPUESTOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none">- Las deficiencias que presenta el sistema de inspección del trabajo son de carácter estructural y operativo, por lo cual la misión es dotar de instrumentos necesarios para asegurar su funcionamiento eficiente.- La importancia de la vigilancia de la libertad sindical a través de la inspección del trabajo en la Región Callao, radica en la oportunidad de mejora y consolidación de las organizaciones sindicales, el respeto por los derechos

	fundamentales y el trabajo decente.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo en amparo del derecho a la libertad sindical en la Región Callao.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las deficiencias y tareas que hacer a favor de funcionalidad del sistema de inspección del trabajo en la Región Callao. - Identificar la importancia de vigilar el respeto por la libertad sindical a través de la Inspección del Trabajo en la Región Callao.
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría fundamentada.
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	Entrevista y de análisis de documentos.
POBLACIÓN Y MUESTRA	Por la naturaleza de la presente investigación, no se cuenta con una población y muestra.
CATEGORIAS	<p>Inspección del Trabajo</p> <p>Libertad sindical</p>
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Sistemático, hermenéutico y exegético

Anexo 2. Validación de instrumentos

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.:

Yo, Natalia Milagros Huallanca Ortiz, identificado con DNI N° 47132160, alumna de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: “La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao”, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, de 2017

.....
NATALIA MILAGROS HUALLANCA ORTIZ

Anexo 2. Validación de instrumentos

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:
- 1.2. Cargo e institución donde labora:
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

	%
--	---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima,..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.:.....

Anexo 3. Fichas de validaciones: guía de entrevistas



SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: *Ricardo Santardeván Alentep*

Yo, Natalia Milagros Huallanca Ortiz, identificado con DNI N° 47132160, alumna de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto;

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 25 de setiembre de 2017

Natalia Milagros Huallanca Ortiz
.....
NATALIA MILAGROS HUALLANCA ORTIZ

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: SANTISTEBAN LLONTUP PEDRO
 I.2. Cargo e institución donde labora: FISCAL MILITAR PENAL MINISTERIO DE DEFENSA
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 25 de setiembre del 2017


 PEDRO SANTISTEBAN LLONTUP
 ABUGADO
 CNI 17951
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 07803311 Tel.: 995475433

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: César Lisval Ballón

Yo, Natalia Milagros Huallanca Ortiz, identificado con DNI N° 47132160, alumna de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 25 de setiembre de 2017


.....
NATALIA MILAGROS HUALLANCA ORTIZ

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Israel B. León
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90%

Lima, 25 de octubre del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 1079624, Telf.

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Roberto Marcello Fraga de la Huesgada

Yo, Natalia Milagros Huallanca Ortiz, identificado con DNI N° 47132160, alumna de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 25 de setiembre de 2017


.....
NATALIA MILAGROS HUALLANCA ORTIZ

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MAQUILCA FLORES DE MESAÑA, FRODO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										<			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											>		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											<		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											>		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											>		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										<			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												>	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.											<		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												>	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												>	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 25 de setiembre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 99292597 Telf:.....
 CC

Anexo 4. Fichas de validaciones: guía de análisis documental



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Israel B. Carrizosa*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente UCV*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de análisis documental*
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

SI

95%

Lima, *17 de Noviembre* del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *10196211* def.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Liliana Lady Castro Rodríguez
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de análisis documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Natalia Milagros Huallanca Ortiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
95%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

%

Lima del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf:



Liliana Lady Castro Rodríguez
 ABOGADA
 C.A.L. N° 43262

Anexo 5-A. Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : _____

CARGO : _____

INSTITUCIÓN : _____

II. PREGUNTAS A DESARROLLAR

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO AL AMPARO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REGIÓN CALLAO.

1. ¿Considera Ud. que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo?, ¿Por qué?

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

2. ¿Qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo? Descríbalos.

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

3. De lo anterior, ¿Qué limitaciones del sistema de inspección del trabajo considera usted que se encuentran vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao? Descríbalas.

4. ¿Cuáles son las principales necesidades que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS Y TAREAS QUE HACER A FAVOR DE LA FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

5. ¿Cuáles son las deficiencias de carácter operativo que usted considera se encuentran presentes en el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

6. ¿De qué maneras cree Ud. que se podría fortalecer el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

7. ¿Cree Ud. que en la Región Callao se viene brindando el interés necesario en desarrollar y fortalecer la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE VIGILAR EL RESPETO POR LA LIBERTAD SINDICAL A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

8. ¿Considera Ud. que la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical en la Región Callao es la adecuada? ¿Por qué?

9. ¿Qué importancia tiene que los inspectores del trabajo difundan la legislación laboral en materia de libertad sindical a los trabajadores y empleadores?

10. Finalmente, ¿Considera Ud. que mediante el fomento y la vigilancia de la libertad sindical se contribuya a la consolidación de las organizaciones sindicales? ¿Por qué?

.....
Entrevistado (A)

Anexo 5-B. Entrevista al Inspector del Trabajo

Fernando Ramírez



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Fernando Moisés Ramírez Yurivilca
CARGO : Inspector del Trabajo
INSTITUCIÓN : DIRTEC

II. PREGUNTAS A DESARROLLAR

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO AL AMPARO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REGIÓN CALLAO.

1. ¿Considera Ud. que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo?, ¿Por qué?
Si, cada vez que existe un mínimo número de inspección, asimismo esto no son suficientes lo que ocasiona una desactualización de la normativa.
2. ¿Qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo? Describalos.
La falta de personal que realiza labores inspectivas y que no permite atender de manera adecuada las necesidades de los trabajadores.
3. De lo anterior, ¿Qué limitaciones del sistema de inspección del trabajo considera usted que se encuentran vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao? Describalas.
La falta de asignación de un mejor presupuesto para.



cubrir necesidades básicas del sistema.

4. ¿Cuáles son las principales necesidades que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

Centralizar el sistema y asignar todas las facultades a una sola institución

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS Y TAREAS QUE HACER A FAVOR DE LA FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

5. ¿Cuáles son las deficiencias de carácter operativo que usted considera se encuentran presentes en el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Falta de dotación de infraestructura, asignación de parajes, salarios de civiles, computación, remuneraciones y personal.

6. ¿De qué maneras cree Ud. que se podría fortalecer el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

asignando mayores recursos y capacitando al personal a fin que logre cumplir los cometidos de la inspección del trabajo en salvaguarda de los derechos.

7. ¿Cree Ud. que en la Región Callao se viene brindando el interés necesario en desarrollar y fortalecer la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

No, porque el Gobierno Regional del Callao no asigna los recursos necesarios a fin de implementar mejoras en el sistema, al contrario no equipara los remuneraciones del personal operativo y estufa en la creación de parajes.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE VIGILAR EL RESPETO POR LA LIBERTAD SINDICAL A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

8. ¿Considera Ud. que la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical en la Región Callao es la adecuada? ¿Por qué?

Considero que si pero aún falta trabajar en implementar mejoras donde la calificación de lo denunciado trata el procedimiento administrativo sancionador.

9. ¿Qué importancia tiene que los inspectores del trabajo difundan la legislación laboral en materia de libertad sindical a los trabajadores y empleadores?

Muy importante toda vez que las organizaciones sindicales tienen desconocimiento de la normativa socio laboral, así como los empleadores.

10. Finalmente, ¿Considera Ud. que mediante el fomento y la vigilancia de la libertad sindical se contribuya a la consolidación de las organizaciones sindicales? ¿Por qué?

Si considero que al visitar los convenios colectivos se podrían detectar incumplimientos y vulneraciones a la libertad sindical, haciéndolas más fuertes y con mayor equidad en sus centros de trabajo.

Entrevistado (A)

Anexo 5-C. Entrevista al Inspector del Trabajo

Ricardo Cerna



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ricardo Dante Cerna Obregon
CARGO : Inspector del Trabajo
INSTITUCIÓN : DRTPEC

II. PREGUNTAS A DESARROLLAR

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO AL AMPARO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REGIÓN CALLAO.

1. ¿Considera Ud. que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo?, ¿Por qué?
Si, ya que en la actualidad el Gobierno Regional del Callao denota falta de interés en desarrollar y fortalecer el sistema de inspección del trabajo.
2. ¿Qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo? Describalos.
El creciente crecimiento de empresas, mientras que el número de inspectores es el mismo desde hace siete años.
3. De lo anterior, ¿Qué limitaciones del sistema de inspección del trabajo considera usted que se encuentran vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao? Describalas.
El trámite lento que se le otorga a las denuncias de los organizados y que genera desconfianza



En las mismas

4. ¿Cuáles son las principales necesidades que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

las remuneraciones del personal y capacitaciones de las modalidades vigentes y su aplicación

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS Y TAREAS POR CUMPLIR EN LA FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

5. ¿Cuáles son las deficiencias de carácter operativo que usted considera se encuentran presentes en el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Falta de útiles, computadoras, y demás material necesario, teléfonos móviles y apoyo administrativo cumplimiento en la devolución de pasajes.

6. ¿De qué maneras cree Ud. que se podría fortalecer el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Creando una normativa de permisos fortalecer el sistema, modificando la ley existente

7. ¿Cree Ud. que en la Región Callao se viene brindando el interés necesario en desarrollar y fortalecer la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

No, ya que en la actualidad el personal inspectivo viene siendo maltratado y discriminado.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE VIGILAR EL RESPETO POR LA LIBERTAD SINDICAL A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

8. ¿Considera Ud. que la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical en la Región Callao es la adecuada? ¿Por qué?

No, porque falta personal que cubra la demanda existente en cuanto a la presencia de ofensas a los derechos sindicales.

9. ¿Qué importancia tiene que los inspectores del trabajo difundan la legislación laboral en materia de libertad sindical a los trabajadores y empleadores?

Tiene mucha importancia ya que los organizadores y empresas desconocen la norma.

10. Finalmente, ¿Considera Ud. que mediante el fomento y la vigilancia de la libertad sindical se contribuya a la consolidación de las organizaciones sindicales? ¿Por qué?

Sí, ya que contribuye a su crecimiento y solidez interna al percibir que sus derechos se encuentran protegidos.

REPUBLICANA CEREA ORBEGÓN
INSTITUTO DEL TRABAJO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Entrevistado (A)

**Anexo 5-D. Entrevista a la Sub Directora de Inspección
del Trabajo Flory Villadoma Pitman**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Flory Santa Villadoma Pitman
CARGO : Sub Directora de Inspección del Trabajo
INSTITUCIÓN : DETRPEC

II. PREGUNTAS A DESARROLLAR

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA DE INSPECCIÓN
DEL TRABAJO AL AMPARO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REGIÓN
CALLAO.

1. ¿Considera Ud. que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo?, ¿Por qué?

Si a fin de salvaguardar los derechos laborales y brindar mejor servicio a la ciudadanía que acude al servicio en busca de protección.

2. ¿Qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo? Describalos.

No se tiene la rigidez necesaria en las normas y ello permite que los empleadores duden sus responsabilidades.

3. De lo anterior, ¿Qué limitaciones del sistema de inspección del trabajo considera usted que se encuentran vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao? Describalas.

No existen recursos suficientes, personal poco capacitado, desconocimiento de la aplicación de la norma.



4. ¿Cuáles son las principales necesidades que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

Contar mayor personal capacitado y ampliar las facultades inspectivas a través de la modificación de la norma.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS Y TAREAS POR CUMPLIR EN LA FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

5. ¿Cuáles son las deficiencias de carácter operativo que usted considera se encuentran presentes en el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Asignar mayor cantidad de personal a fin de contar con un adecuado control de la función inspectiva y que permita regular mejor el proceso.

6. ¿De qué maneras cree Ud. que se podría fortalecer el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Aplicando normas más severas, mayor presupuesto por parte del estado.

7. ¿Cree Ud. que en la Región Callao se viene brindando el interés necesario en desarrollar y fortalecer la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

Considero que si, solo que las normas no lo regulan como debería ser, haciendo que no se sea muy preciso.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE VIGILAR EL RESPETO POR LA LIBERTAD SINDICAL ATRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

- 8. ¿Considera Ud. que la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical en la Región Callao es la adecuada? ¿Por qué?

Si, solo se busca realizar orientaciones a los empleadores y trabajadores, a fin que conozcan mejor la normativa regente en la materia y evitar conflictos.

- 9. ¿Qué importancia tiene que los inspectores del trabajo difundan la legislación laboral en materia de libertad sindical a los trabajadores y empleadores?

De suma importancia toda vez que está diseminando entre de la norma.

- 10. Finalmente, ¿Considera Ud. que mediante el fomento y la vigilancia de la libertad sindical se contribuya a la consolidación de las organizaciones sindicales? ¿Por qué?

Si, ya que a través de la inspección del trabajo las organizaciones sindicales pueden sentirse más protegidas.



[Handwritten Signature]

Entrevistado (A)

**Anexo 5-E. Entrevista a la Supervisora Inspectora
Verónica Vilcapoma**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Verónica Vilcapoma Katten
CARGO : Supervisora inspectora
INSTITUCIÓN : DIRTPEC

II. PREGUNTAS A DESARROLLAR

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO AL AMPARO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REGIÓN CALLAO.

1. ¿Considera Ud. que resulta necesario fortalecer el sistema de inspección del trabajo?, ¿Por qué?

Sí, porque la inspección del trabajo no es apoyada como debería serlo a pesar de haberse comprobado que protege los derechos laborales.

2. ¿Qué elementos críticos considera usted que justifican la necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo? Describalos.

La estabilidad del personal inspectivo, por la condición de servidores públicos que poseemos, mediante el reconocimiento de remuneraciones más adecuadas.

3. De lo anterior, ¿Qué limitaciones del sistema de inspección del trabajo considera usted que se encuentran vinculadas con la vigilancia de la libertad sindical en la Región Callao? Describalas.

El problema radica principalmente en la falta de recursos que son asignados al sistema.



4. ¿Cuáles son las principales necesidades que el Estado debe cubrir a favor del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

Desarrollar un interés inmediato y acciones eficientes a fin de cubrir las necesidades más urgentes como lo es la falta de recursos.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

IDENTIFICAR LAS DEFICIENCIAS Y TAREAS POR CUMPLIR EN LA FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

5. ¿Cuáles son las deficiencias de carácter operativo que usted considera se encuentran presentes en el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Falta de herramientas como computadoras y otros bienes informáticos, así como acondicionamiento de espacios, entre otros.

6. ¿De qué maneras cree Ud. que se podría fortalecer el sistema de inspección del trabajo en la Región Callao?

Asignando mejores recursos económicos, incremento de personal y homologación de remuneraciones, capacitaciones y otros de carácter operativos.

7. ¿Cree Ud. que en la Región Callao se viene brindando el interés necesario en desarrollar y fortalecer la funcionalidad del sistema de inspección del trabajo? ¿Por qué?

No, y la realidad se ve reflejada en la percepción que tiene el público usuario que muchas veces desconoce del sistema.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE VIGILAR EL RESPETO POR LA LIBERTAD SINDICAL A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA REGIÓN CALLAO.

8. ¿Considera Ud. que la cobertura de vigilancia a las vulneraciones de la libertad sindical en la Región Callao es la adecuada? ¿Por qué?

No, porque aún se denota grandes vulneraciones en el respeto del derecho a la libertad sindical.

9. ¿Qué importancia tiene que los inspectores del trabajo difundan la legislación laboral en materia de libertad sindical a los trabajadores y empleadores?

Tiene mucha importancia toda vez que es necesaria conocer y comprender la norma para así plasmarla en sus necesidades.

10. Finalmente, ¿Considera Ud. que mediante el fomento y la vigilancia de la libertad sindical se contribuya a la consolidación de las organizaciones sindicales? ¿Por qué?

Sí, toda vez que constituye una vía más celerada además de ser gratuita y ello coadyuvaría a los intereses de organizaciones sindicales.

.....
Entrevistado (A)



Anexo 6. Guía de análisis documental

Ficha de análisis documental

DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	
CONSIDERACIONES GENERALES (CITAS TEXTUALES O PARAFRASEADAS)	
ANÁLISIS DEL TEMA (TESIS)	
POSICIÓN CRÍTICA (ANTÍTESIS)	
CONCLUSIÓN	

Ficha de análisis documental

<p>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</p>	<p>Tesis para optar por el grado de abogado, titulado: La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano.</p>
<p>CONSIDERACIONES GENERALES (CITAS TEXTUALES O PARAFRASEADAS)</p>	<p>Como circunstancia externo encontramos el dominio que ha tenido y tiene, la transigencia de las relaciones individuales de trabajo. De modo que, los que se encuentran ubicados dentro le organizaciones sindicales, en su mayoría, por la informalidad laboral, con contratos temporal y trabajadores que no se encuentran registrados en planillas, se encuentran en una situación de desventaja que ha crecido a comparación de años atrás, y que podría influir en el instante en que se tenga que decidir su incorporación a un sindicato.</p>
<p>ANÁLISIS DEL TEMA (TESIS)</p>	<p>La presente tesis hace referencia a la problemática actual del país en tema de derecho de sindicación, como lo es la tasa de informalidad laboral que se tiene en la actualidad, y afecta directamente a las organizaciones sindicales toda vez que es requisito base contar con un número determinado de trabajadores para poder constituir un sindicato, y que al haber existir la mencionada informalidad, se hace difícil su nacimiento.</p>
<p>POSICIÓN CRÍTICA (ANTÍTESIS)</p>	<p>Sin embargo, si bien la informalidad ataca principalmente a la constitución de las organizaciones sindicales, ello no solo afecta al derecho de sindicación, sino también a la libre facultad de cualquier trabajador de optar o no por afiliarse a un sindicato, y ser miembro del mismo</p>

	sin ninguna injerencia exterior.
CONCLUSIÓN	Si bien la informalidad laboral es obstáculo para las organizaciones sindicales al momento de su conformación, ello afecta también a los trabajadores que de manera individual.

Ficha de análisis documental

DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	<p>Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho, titulado: La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la OIT.</p>
CONSIDERACIONES GENERALES (CITAS TEXTUALES O PARAFRASEADAS)	<p>El Estado garantiza la libertad sindical, destacando el término garantiza, el cual hacemos mención que significa dar garantía. En ese sentido, al encontrarse establecida en la Constitución Política, la libertad sindical constituye una garantía para todo trabajador peruano, asimismo, ello debe valernos como respaldo legal a fin de afrontar cualquier oportunidad que genere dudas respecto al derecho de sindicación.</p>
ANÁLISIS DEL TEMA (TESIS)	<p>La presente tesis hace referencia a las garantías que ofrece la norma y que por su condición de encontrarse establecida debe servirnos para defender los derechos constitucionales y protegerlos de quienes intentan eludirlos y no reconocerlos, por lo cual la libertad sindical no solo es un derecho sino que también es una garantía.</p>
POSICIÓN CRÍTICA (ANTÍTESIS)	<p>Sin embargo, no debemos olvidarnos que a pesar de que la libertad sindical constituye una garantía, ella no viene siendo debidamente protegida el sistema de inspección, en consecuencia por el Estado, entonces nos encontramos ante una clara desprotección a un derecho fundamental tan trascendental.</p>

CONCLUSIÓN	El estado debe procurar el respeto por los derechos fundamentales y brindar las garantías para que los organismos del mismo, realicen una labora más eficiente en relación con la libertad sindical.
-------------------	--

Ficha de análisis documental

<p>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</p>	<p>Tesis para optar por el grado de abogada, titulado: La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical.</p>
<p>CONSIDERACIONES GENERALES (CITAS TEXTUALES O PARAFRASEADAS)</p>	<p>Por tanto, toda lesión al ejercicio de la libertad sindical se encuentra proscrita por nuestro ordenamiento. Por un lado, como ya lo he mencionado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone que se considera nulo el despido que se base en la pertenencia a un sindicato o la participación en actividades sindicales, ya sea como afiliado o representante y, por otro lado, tenemos el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que tipifica como infracción muy grave los actos de injerencia sobre la libertad sindical.</p>
<p>ANÁLISIS DEL TEMA (TESIS)</p>	<p>La presente tesis hace referencia a las lesiones que se presentan en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la misma que se encuentra establecida en la normativa nacional, tal como la Ley General de Inspección del Trabajo, que estipula infracciones a empleadores que realicen actos antisindicales.</p>
<p>POSICIÓN CRÍTICA (ANTÍTESIS)</p>	<p>Sin embargo, no debemos olvidar lo mencionado en la presente tesis, que hace referencia a la necesidad de aplicar mayor firmeza a las infracciones cometidas para multar como corresponde a empleadores que incumplen la normativa, así como una base de datos de empleadores reincidentes para proceder de</p>

	manera más severa.
CONCLUSIÓN	Si bien las infracciones que atenten contra la libertad sindical se encuentran reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se necesita más firmeza en la misma, a fin que los empleadores lo piensen más de una vez al momento de cometerlas.

Ficha de análisis documental

<p>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</p>	<p>Tesis para optar el grado de Doctor en derecho, titulado: La indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador.</p>
<p>CONSIDERACIONES GENERALES (CITAS TEXTUALES O PARAFRASEADAS)</p>	<p>La información, el asesoramiento y la educación a empleadores y trabajadores contribuyen a garantizar la aplicación de las disposiciones legales, así como de las medidas coercitivas. Los inspectores no se limitan a realizar supervisiones retrospectivas para garantizar que todo está en orden. Pueden, por ejemplo, asesorar acerca de las medidas a tomar para garantizar la seguridad; para cumplir con los requisitos legales en relación con el pago de salarios; para indicar dónde y cómo pueden realizarse los exámenes médicos; para demostrar la importancia de limitar las horas del trabajo, o para analizar problemas, reales o potenciales, con el empleador.</p>
<p>ANÁLISIS DEL TEMA (TESIS)</p>	<p>La presente tesis hace referencia a que existen otras capacidades de la inspección del trabajo que fueron objeto de pronunciamiento en la presente tesis, como lo son la facultad de orientar a los trabajadores y empleadores a fin que conozcan la normativa en materia laboral y puedan aplicarla debidamente.</p>
<p>POSICIÓN CRÍTICA (ANTÍTESIS)</p>	<p>Sin embargo, en la actualidad el sistema de inspección del trabajo tiende a esperar que las denuncias por incumplimientos de derechos</p>

	<p>fundamentales lleguen, registrando el Callao una cantidad de cero órdenes de orientación en materia de libertad sindical, destinadas a orientar a trabajadores y empleadores, limitándose a orientar respecto a temas de remuneración y planilla, lo cual no es menos importante, pero debería otorgarse mayor interés a otros derechos fundamentales.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>La inspección del trabajo no debe encasillarse solo en las inspecciones, también debe tener un plan anual de empresas para orientar en materia de libertad sindical, a fin de dar a conocer la norma y posibles infracciones.</p>

Anexo 7.

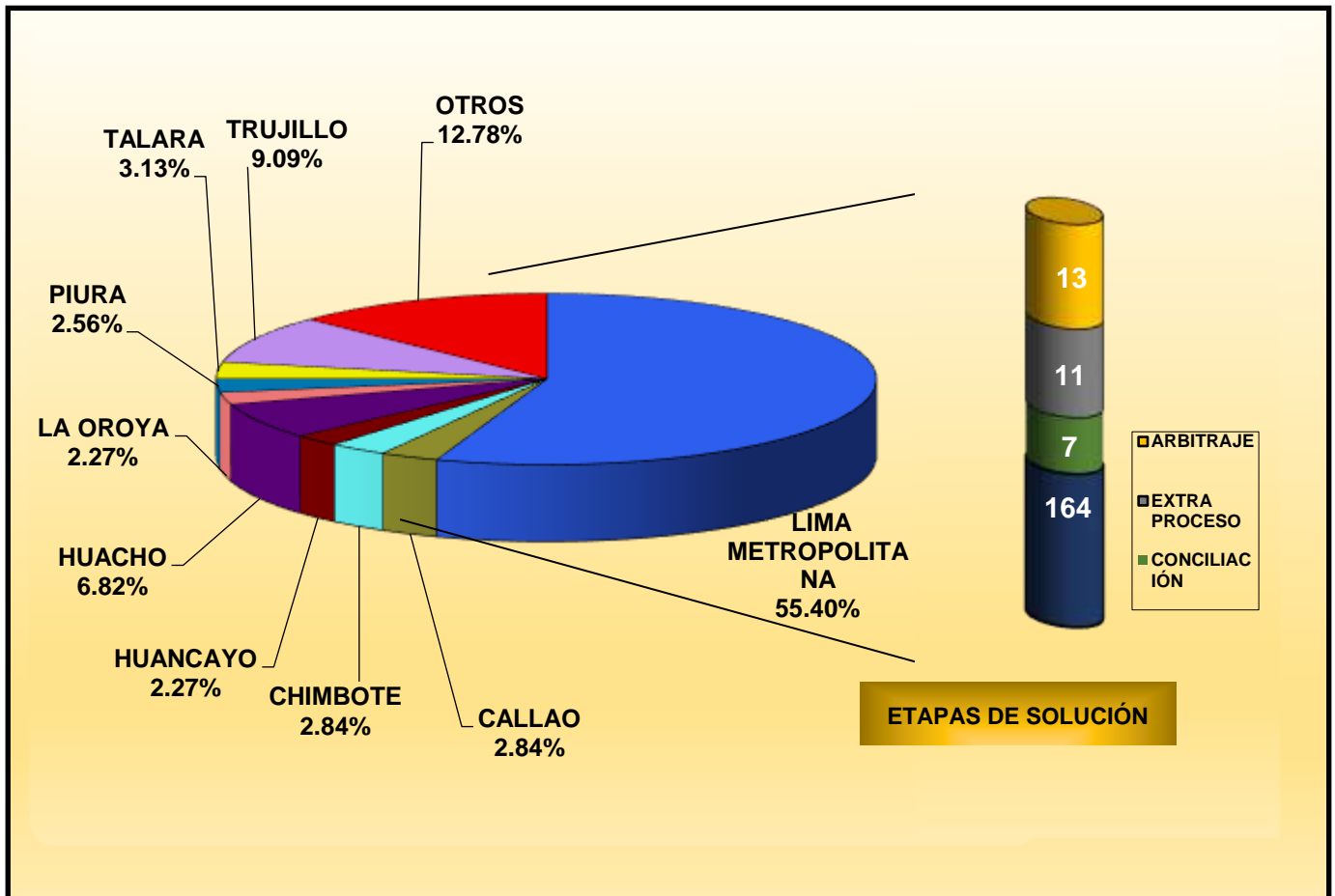
Lista de Sindicatos en la Región Callao

CALLAO	
1	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO - REGION CALLAO
2	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA GOODYEAR DEL PERÚ
3	SINDICATO DE TRABAJADORES FLEISCHMANN CALSA PERU S.A.C.
4	SINDICATO DE TRABAJADORES DE REFRACTARIOS PERUANOS S.A.
5	SINDICATO DE TRABAJADORES DE OWENS ILLINOIS S.A. SITRA - OISA
6	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RANSA COMERCIAL S.A.
7	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MERCADO CARMEN DE LA LEGUA - CALLAO
8	SINDICATO OBRERO TEXTIL LANERA DEL PERU
9	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ITALMECAN S.A.C.
10	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE RESINAS DE INDUSTRIAS VENCEDOR
11	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCTOS REIMA S.A.
12	SINDICATO DE TRABAJADORES DE GATE GOURMET PERU
13	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS Y EMPLEADOS DE COGORNO S.A.
14	SINDICATO PERUANO DE TRABAJADORES DE COGORNO S.A.
15	SINDICATO DE PESCADORES DE CONSUMO HUMANO DIRECTO E INDUSTRIAL DE BOLICHE DEL CALLAO
16	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIONES A. MAGGOLD S.A.
17	SINDICATO DE TRABAJADORES DE REACTIVOS NACIONALES S.A.
18	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE REFINERÍA LA PAMPILLA
19	SINDICATO DE VENEDORES DE DIARIOS Y REVISTAS CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO
20	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL ENVASE S.A.
21	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA LIOFILIZADORA DEL PACIFICO S.R.LTDA.
22	SINDICATO DE PESCADORES DE BARCOS ARRASTREROS Y ARRASTREROS FACTORÍA DEL PERÚ
23	SINDICATO DE VENEDORES DE DIARIOS, REVISTAS Y LOTERIAS
24	SINDICATO AUTÓNOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA DE FERRAS S.A.
25	SINDICATO DE TRABAJADORES EN MOTOTAXI DEL DISTRITO DE VENTANILLA STMV - CALLAO
26	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA. LIMA GAS S.A.
27	SINDICATO DE LOS VENEDORES DE DIARIOS, REVISTAS Y LOTERIAS DEL CALLAO
28	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ESLIMP CALLAO
29	SINDICATO DE EXPENDEDORES DE DIARIOS, REVISTAS, LOTERÍAS Y AFINES DE LA PERLA, BELLAVISTA - CALLAO
30	SINDICATO DE CHOFERES EN TRANSPORTE PESADO Y AFINES DEL CALLAO
31	SINDICATO DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL Y OFICIOS VARIOS DE SANTA ROSA CALLAO
32	SINDICATO DE EXPENDEDORES DE DIARIOS, REVISTAS Y LOTERÍAS DEL DISTRITO DE VENTANILLA
33	SINDICATO NACIONAL DE CHOFERES EN TRANSPORTE PESADO DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL
34	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSCARGA S.A.
35	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LANCHAS FLETERAS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS MARÍTIMOS MALBLU S.A.C.
36	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TERMINAL PORTUARIO DEL CALLAO DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.
37	SINDICATO DE CHOFERES Y OPERADORES DEL TRANSPORTE TERRESTRE DEL CALLAO SICHOTT-CALLAO
38	SINDICATO DE LAS BASES UNIFICADAS DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE LA REGIÓN CALLAO
39	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PANIFICADORA BIMBO DEL PERÚ S.A.
40	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ET GRANEL S.A.C.
41	SINDICATO DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DE VENTANILLA - CALLAO
42	SINDICATO DE TRABAJADORES DIGNOS Y SOLIDARIOS DE CONSTRUCCION CIVIL DE LA REGION CALLAO
43	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COLONIAL FABRICA DE HILOS
44	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUD -CHEME PERU S.A.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú

Anexo 8

**CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR ETAPAS DE SOLUCIÓN, SEGÚN ZONAS DE TRABAJO
2016**



FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Anexo 9

Órdenes de Inspección según acciones 2016

ACCIONES ÓRDENES DE INSPECCIÓN	DIRECCIONES REGIONALES
	CALLAO
I- ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE PROCEDENCIA EXTERNA	
- Órdenes Generadas	1,200
- Órdenes de Inspecciones Cerradas	1,198
II- MATERIAS INSPECCIONADAS	
TRABAJO	
- Despido Arbitrario	299
- Contratos de Trabajo	52
- Relaciones Colectivas	48
- Trabajo Forzoso	1
- Discriminación en el Trabajo	38
- Planillas (Registro de Trabajadores)	136

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Anexo 10

Órdenes de Orientación según acciones 2016

ACCIONES ÓRDENES DE ORIENTACIÓN	DIRECCIONES REGIONALES
	CALLAO
I- ÓRDENES DE ORIENTACIÓN DE PROCEDENCIA INTERNA	
- Órdenes Generadas	82
II- TRABAJADORES ORIENTADOS	
- Hombres	50
- Mujeres	43
- Menores	-
- Discapacitados	-
- Extranjeros	-
III- MATERIAS DE ORIENTACIÓN	
TRABAJO	
- Contratos de Trabajo	6
- Relaciones Colectivas	-
- Otros	-
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
- Seguridad y Salud	26
- Seguro Complementario de Trabajo de Alto Riesgo	-
TRABAJO ADOLESCENTE - INFANTIL	
- Autorización de Trabajo de Adolescentes	-
- Trabajo Infantil	-
EMPLEO	
- Capacitación, Modalidades Formativas	-
- Empresas de Intermediación	-
- Tercerización	-

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo