



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Principio de proporcionalidad en los procedimientos
administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Criollo Cruz, Fernando Alexander (ORCID: 0000-0003-4605-6387)

Veliz Rivera, Deissy (ORCID: 0000-0001-8316-0605)

ASESORES:

Mgtr. Palomino Gonzales Lutgarda (ORCID: 0000-002-5948-341x)

Mgtr. Peralta Cabrera, Walter Cecilio (ORCID: 0000-0002-8268-6506)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, a nuestros padres y docentes de la Universidad Cesar Vallejo que nos apoyaron durante el desarrollo de nuestra carrera.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de Investigación	20
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	21
3.3 Escenario de estudio.....	21
3.4 Participantes	22
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6 Procedimiento	24
3.7 Rigor científico	24
3.8 Método de análisis de datos.....	24
3.9 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de categorización	21
Tabla 2	Datos de los participantes	23

Índice de figuras

Figura 1	Categoría 1: Inclusión Financiera.....	26
Figura 2	Categoría 1: Asimetría de la Información.....	28
Figura 3	Categoría 1: Riesgo de Sobreendeudamiento.....	29
Figura 4	Red de categorización.....	31
Figura 5	Nube de palabras.....	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo explicar si se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas, la presente tesis se elaboró con un tipo de investigación básica para aportar un conocimiento científico, diseño de investigación teoría fundamentada, método inductivo y enfoque cualitativo, ello en razón de que se busca identificar la naturaleza de los fenómenos sociales, así como su dinamismo, comportamiento y experiencias vividas; para alcanzar el objetivo del presente trabajo de investigación se realizaron los siguientes pasos: se recolectó información teórica y bibliográfica indexada que sea veraz y eficaz para poder cumplir con los estándares esenciales requeridos, de los cuales se obtuvieron los resultados que han permitido conocer si se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por parte de Sunafil a las empresas privadas, así también, señalar los efectos que ocasionan las multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores, como conclusiones se indicó que no se estaría aplicando el principio de proporcionalidad en la emisión de resoluciones de multas a las empresas.

Palabras clave: inspección, multas, proporcionalidad, facultad sancionadora, razonabilidad, procedimientos administrativos

Abstract

The objective of this research work was to explain if the principle of proportionality is applied in sanctioning administrative procedures by Sunafil to private companies, the present thesis was elaborated with a type of basic research to provide scientific knowledge, research design grounded theory , inductive method and qualitative approach, because it seeks to identify the nature of social phenomena, as well as their dynamism, behavior and lived experiences; To achieve the objective of this research work, the following steps were carried out: theoretical and indexed bibliographic information was collected that is truthful and effective in order to comply with the essential standards required, from which the results were obtained that have allowed to know if it is applied the principle of proportionality in the administrative sanctioning procedures by Sunafil to private companies, as well as to indicate the effects caused by the fines with the non-observance of the principle of proportionality in the sanctioning administrative procedures, as conclusions it was indicated that it would not be being applied the principle of proportionality in the issuance of resolutions of fines to companies.

Keywords: inspection, fines, proportionality, sanctioning power, reasonableness, administrative procedures

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, se abordó como tema de estudio la desproporcionalidad de las multas que emite la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para los administrados en especial para las micro y pequeña empresa, por lo que, en adelante, se expuso la aproximación temática tanto a nivel nacional como internacional, la justificación teórica, metodológica y práctica, también se formularon los problemas y los objetivos de la investigación.

En el Perú existe gran porcentaje de informalidad por parte de los empleadores, muchas veces a consecuencia de las trabas por algunas instituciones estatales, como son Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) y principalmente el Ministerio de trabajo, que con sus fiscalizaciones y sus multas, a las empresas privadas formalizadas no hacen atractivo trabajar a la sombra de la formalidad, en cuanto al ministerio de trabajo especialmente las inspecciones que hace la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a las empresas del sector privado cumplen un rol importante, lo dificultoso para los inspeccionados son las multas desproporcionales que se les imponen (Soto Delgado, 2017).

La principal función del sistema de inspección laboral en el país, es supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, que tiene el empleador en un régimen común de actividad particular. Sin embargo, esta función parece estar principalmente dirigida al sector de economía formal laboral, es decir, a empresas donde sus trabajadores se encuentran debidamente formalizados e inscritos en la planilla y es donde las actuaciones por parte de los inspectores de Sunafil se generan en mayor proporción debido a una denuncia por parte de uno de los trabajadores (Herrera et al, 2018).

En la Ley n.º 28806 “Ley General de inspección laboral”, la escala de multas se consideró según el número de trabajadores y se otorgó la facultad discrecional al inspector de trabajo para poder aplicar una escala mínima y máxima por cada infracción que no podía ser mayor a 30 Unidades impositivas tributarias (UIT), toda multa a la infracción, debía y debe de ser motivada, el efecto disuasivo de esta multa nunca debía de ser mayor a 30 UIT más allá de ese monto se consideró lesivo

para las empresas, para las micro y pequeña empresa la ley señaló que la multa se reducirá en un 50% en ese momento (Castillo Córdoba, 2017).

El 10 de febrero del 2020, se publicó, en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo n. o 008-2020-TR, con la tabla actualizada de multas, esperando que este tipo de normativa respete el principio de proporcionalidad de las multas, pero en la actualidad, este tipo de sanciones son excesivas, siendo que los comportamientos por parte del estado que no hace sino espantar a las empresas que quieren formalizarse (Rodríguez y Toyama, 2014).

En ese mismo sentido Castillo Córdoba (2017) plantó que la proporcionalidad dentro del fondo del procedimiento administrativo sancionador posee una categoría y relevancia diferente y más un decisivas cuando se relaciona con la práctica de la facultad sancionadora de la gestión estatal, concretamente en el desenvolvimiento de los procesos administrativos de carácter sancionador asumida por el órgano estatal.

Respecto a esta figura se han creado una gama de conceptos, en la cuales asumiendo las posiciones de la Ley de procedimiento administrativa general (LPAG), precisaron que la proporcionalidad se basó en la sanción a asignar asumida por la gestión pública teniendo por bien emplear un vínculo razonable (discernir) con la intención que se trate de conseguir (Gazzolo Miani, 2015).

Mientras que en otros países como Chile se observó que el derecho no tiene una conceptualización de ponderación probatoria administrativa pues en el régimen general ello descansa en la libre valoración y no utilizan esa noción en los procedimientos administrativos sancionadores, en lugar de ello utilizan una valoración de “conciencia”, sin embargo existen conflictos importantes entre la administración del estado y las personas en donde las pruebas no suceden de una valoración administrativa o judicial posterior, sino de una norma anterior (Larroucau Torres, 2020).

Como problema general se planteó: ¿Se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas? Como problemas específicos se tuvo: (a) ¿Qué efectos ocasionan las

multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas?, (b) ¿Es valorado el sub principio de idoneidad al momento de imponer la sanción administradora a las empresas privadas?, y (c) ¿De qué forma Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad a la hora de interponer las multas en las sanciones administrativas?

Como justificación práctica se observó que esta investigación es importante, porque en la actualidad con el problema pandémico muchas instituciones privadas hacen hasta lo imposible por no emerger y quebrar, y no es proporcional realizar algunas sanciones sin realizar una ponderación, es decir no hacen el examen mental cual sería la multa idónea, ya que en la actualidad solo se basan en un cuadro de multas y automáticamente, sancionan causando un perjuicio muchas veces irreparables, ya que las multas oscilan entre 30 y 50 UIT (Santofimio Gamboa, 2018).

Es pertinente ya que, para poder salir de la crisis, el país depende del apoyo no solo de las personas sino de la participación activa del estado en la cual debe de motivar y realizar el test de proporcionalidad que toda sanción debe de tener, más aún, en esta época donde no abunda ni el dinero ni la oferta laboral.

Como justificación metodológica se mencionó a Hernández y Morales (como se citó en Palomino, 2019) enunciaron: “que para que el tema de investigación tenga, éxito, es importante que sea poco tocado, en el mejor de los casos, se recomienda que sea un tema inédito y que haga viable la investigación y principalmente que atraiga el interés general” (p.67).

Como justificación teórica se menciona a Arroyo Jiménez (2015) donde indicó: que se puede concluir que la proporcionalidad, expuesto de forma grupal con la estrategia de la ponderación, forma una herramienta y paradigma metódico idóneamente empleado en el área del derecho, particularmente en el derecho administrativo sancionador, en la medida que presume un anhelo de equilibrio en la cual se ve involucrado otros principios que pueden colisionar en el preciso instante en que la autoridad impone una sanción en relación al panorama de los usuarios en ejercicio de su competencia sancionadora.

Como objetivo general se propuso: Explicar si se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas, como objetivos específicos se tuvo: (a) Señalar que efectos ocasionan las multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas, (b) analizar si es valorado el sub principio de idoneidad al momento de imponer la sanción administradora a las empresas privadas, y (c) explicar de qué forma Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad a la hora de interponer las multas en las sanciones administrativas.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se presentó el repositorio (internacional y nacional) que serán de mucha utilidad para la comparación con los resultados obtenidos a través de las entrevistas que se plasmaron en la discusión. Asimismo, se exhibió todo el campo teórico referente a las categorías, sub categorías y criterios.

Como investigaciones internacionales se consideró a Herrera et al. (2018) cuya investigación tuvo como fin analizar las actuaciones administrativas sancionatorias avanzadas por las inspecciones de trabajo en Bogotá, su organización metódica está compuesta por un enfoque cualitativo, fenomenológico; Concluyendo que, los procedimientos administrativos sancionadores por los inspectores de trabajo, no cumplen con los principios de carácter constitucional y legales, debido a que sus multas son demasiadas altas por eso se llega a instancias judiciales sin aplicar correctamente la proporcionalidad como corresponde. Evidenciando ciertas falencias debida a las imposiciones por parte del área de fiscalización de trabajo.

Soto (2017) propuso como objetivo establecer el análisis jurisprudencial del principio de proporcionalidad y su efecto de su inaplicación en el acto administrativo, sus elementos metodológicos están integrado por un enfoque cualitativo, de tipo básica, su escenario de estudio consta de 15 participantes que ostentan la profesión de abogados expertos en derechos administrativos. Concluyendo que, afirmar que una sanción no cumple con la satisfacción del principio de proporcionalidad, presumiéndole su inconstitucionalidad, existiendo dos alternativas, la primera que no se presencia un fin legítimo a proteger o la segunda que la sanción practicada no se ajusta a ese propósito (idoneidad), existiendo otras sanciones benignas que representen el perjuicio ocasionado, este criterio debe de emplearse al administrador cuando emplea las sanciones de carácter administrativas.

Mendoza (2016) cuya investigación establece como objetivo examinar el principio de proporcionalidad y la motivación en los actos administrativos en el Instituto Nacional Público. Santiago de Chile. Su plataforma metodológica está compuesta por un tipo aplicada, de carácter cualitativo, método inductivo. Concluyendo, que, a través del análisis jurisprudencial respecto a la autoridad competente, se han tenido

por bien, que muchas de sus fallos cumplan a cabalidad con los principios de carácter constitucional, entre ellos de la proporcionalidad, legalidad, motivación, etc. Incluyendo que las sanciones aplicadas por dicha institución van acorde a la estructura del perjuicio ejecutado, dando las condiciones para no generar muchos procesos contenciosos.

Beltrán (2014) cuya investigación tuvo como objetivo determinar porque se vulnera el principio de proporcionalidad en la función judicial a través de los actos administrativos de las instituciones públicas. Quito, enfoque cualitativo, de alcance fenomenológico, su escenario de estudio está integrado por 8 especialistas judiciales de despachos administrativos de Cuenca. Concluyendo que, las sanciones aplicadas contra los servidores de justicia en el desarrollo de sus funciones, para alcanzar los objetivos estatales, son a veces desproporcionales a la realidad de sus faltas. En algunas oportunidades se han desarrollado una pésima aplicación del principio de proporcionalidad llegando a la destitución de algunos servidores judiciales, por eso es indispensables realizar ciertas reformas que contribuyan a la efectuación de las exigencias legales de índole constitucional e internacional, e incrustarlo en la conducta cambiante que presenta de manera constante la sociedad.

Como antecedentes nacionales se señaló a Crispin y Manhualaya (2019) cuya investigación tuvo como objetivo determinar qué efectos produjo la inobservancia del principio de proporcionalidad en las multas aplicadas por la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas – 2017. Huancayo, Perú, su sistema metodológico está compuesto por un método inductivo, tipo básica, concluyendo que, después de un análisis a profundidad de las bases teóricas, filosóficas y doctrinarias relacionados a la proporcionalidad, conllevando que en la distrito de San Agustín no se aplica debidamente al instante de sancionar a los administrados que cometen ciertas faltas administrativa, produciendo con ello serios efectos financieros y sociales, llegando al nivel de clausurar sus negocios debido que es el único medio por la cual generan ingreso para solventar sus gastos primarios.

Valencia (2019) cuya investigación tuvo como objetivo cuestionar y formular oportunidades de mejora a la metodología de aplicación de sanciones de Sunafil, investigación de enfoque cualitativa, concluyendo que, en relación a los preceptos sancionadores acotados en la Carta Magna del 1993 y en el Texto único ordenado, de la ley de procedimientos administrativos Generales (TUO LPAG), la proporcionalidad posee una importancia en el momento de la imposición de las sanciones derivada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Con el propósito de cumplir con el objetivo trazado, es viable precisar que el principio de proporcionalidad afecta enormemente los derechos de los administrados a ser sancionados por faltas que no conllevan a una sanción de esta naturaleza afectando sus arcas y debidamente la de sus trabajadores.

Silva (2018) quien expuso como objetivo analizar los principios generales del procedimiento administrativo sancionador y las garantías que se derivan para que los actos administrativos emitidos por la autoridad competente respeten el debido proceso que poseen los administrados. Lima, Perú, su sistema metodológico está compuesto por un método exegético, diseño exploratorio y descriptivo, enfoque cualitativo, su muestra se agrupa por 12 abogados y funcionarios. Concluyendo que, en el procedimiento administrativo se encuentra regulado por la Carta Magna, jurisprudencia y doctrina debiendo de ejercer su potestad sancionadora según como represente el daño o perjuicio ocasionado para no ocasionar ciertas arbitrariedades. En este sentido la aplicación del principio de proporcionalidad es sumamente importante en el desarrollo del procedimiento (antes, durante y después) previniendo sanciones que sean injustas, abusivas y desproporcionadas.

Silva (2017) expuso como objetivo determinar los criterios objetivos de las aplicaciones de sanciones en materia de protección al consumidor, aplicando correctamente los principios de proporcionalidad razonabilidad y predictibilidad. Chiclayo, Perú, sus elementos metodológicos está compuesto por un enfoque cualitativo, de tipo básico, de diseño fenomenológico, inductivo. Su escenario de estudio la integran 12 participantes especialistas en abogacías administrativas. Concluyendo que, los análisis objetivos derivados del empleo de los castigos respecto a la protección del consumidor no testifican una idónea utilización del principio de proporcionalidad, debido que no se aplica correctamente, porque las

sanciones no se ajustan a la realidad de las faltas cometidas por los consumidores, generando como efecto de que muchas de estas resoluciones sancionatorias de INDECOPI, sean declarados revocables o nulos de pleno derecho.

Como principales teorías con relación al derecho administrativo se consideró a Anacleto (2015) quien precisó que el derecho administrativo sancionador tiene su cimiento presencial y de influencia en la competencia administrativa sancionadora, conceptualizándose, como aquella parte del derecho administrativo que reglamenta la práctica por parte de las gestiones estatales de su competencia sancionatoria y las sucesivas garantías de los habitantes.

Ante ello, se puede reafirmar que el derecho administrativo sancionador presume la existencia y cercana vinculación de dos categorías importantes: potestad administrativa y garantía de los usuarios, lo que simboliza que el Estado al instante de ejercer dicho ius puniendi administrativa, tendrá por bien cumplir con las mínimas garantías que todo usuario es inherente por la Constitución (Anacleto, 2015).

A través de la Ley n.º 28806 (Régimen General de actuación de la Sunafil) y la Ley n.º 29981 (Funciones de la Sanofi) se reglamentan las competencias más importantes para la Sunafil, resaltando 2, la primera en vigilar la observancia del sistema jurídico de índole socio laboral ejerciendo facultades de inspección en el interior de la esfera de sus funciones y por último, asignar las sanciones lícitamente determinadas por el incumplimiento del sistema jurídico de índole socio laboral en el entorno de sus facultades (Morón Urbina, 2017).

Rebollo Piug (2019) sostuvo que el derecho administrativo de carácter sancionador puede ser comprendido como un derecho sumamente especial constituido por un balance entre las prerrogativas provenientes de la administración y las garantías que todo usuario y persona natural posee. La palabra potestad es sinónima que refiere a la competencia o imperio, designación que logra efectuar, desde una naturaleza positiva, u obviar, naturaleza negativa, de un establecido acto. En efecto, la potestad sancionadora, es aquella competencia que tiene la gestión de efectuar una actividad con el propósito de castigar a un independiente.

Santofimio Gamboa (2018) indicó que el Estado ostenta un dominio reconocido como *ius imperium*, normalmente aplicado en el derecho penal, pero en el derecho administrativo sancionador se exterioriza, la competencia de castigo que irradia del Estado en el goce de su competencia administrativa. Concluyendo que la capacidad sancionadora en el rubro administrativo, es expresión del *ius puniendi*. Siendo una capacidad al mismo estilo que en la penal, y que por su carácter incumbiría al poder judicial, asignada por la repartición de poderes, imposibilitaría a la administración ejercer ciertas competencias que no le correspondería. A través de la división de poderes, lo que usualmente no autoriza la equiparación o en otros términos de marca la potestad sancionadora en un carácter penal y otro, administrativo.

Para comprender el procedimiento administrativo sancionador, se tiene por bien entender que dicha potestad de carácter disciplinaria, no se puede practicar de manera caprichosa; debido a ello, que la normatividad ha reglamentado un componente reconocido como procedimiento donde podrá ser practicada y que los representantes del Estado no se sumerjan en excesividades ni injusticias, como segunda visión, tiene que cumplir con los derechos de los funcionarios, al instante que se perpetra una transgresión y el invariable empleo de su medida sancionatoria (Bernaes, 2016).

Guzmán Napuri (2015) manifestó que el derecho laboral reglamenta el vínculo judicial determinada entre los funcionarios y empleados en su habitud laboral, y el derecho de la seguridad social, reglamenta la vida, salud y pensiones bajo responsabilidad del Estado a través de los aportes de los empleado y funcionarios. Ambos estamentos de la vinculación legal laboral tienen intereses adversos, el empresario anhela alcanzar un rendimiento total de su aportación económica al mercado, inclusive a raíz de las situaciones laborales, de seguridad y salud en el ambiente laboral. Desde otra perspectiva, el empleado procura alcanzar una excelente retribución, óptimas condiciones laborales y que se avale la integridad de su salud y vida durante sus labores. Desde la relación Estatal, garantiza el desempeño minucioso de una fiscalización laboral para resguardar el cumplimiento de lo antes señalado.

La función de la Superintendencia nacional de fiscalización laboral (Sunafil) en relación de la acción de inspección, puede comprenderse como aquella acción en

base a la cual la administración estatal analiza el comportamiento efectuada por los empresarios y administrados con el propósito de comprobar la observancia de las obligaciones, prohibiciones y restricciones que están supeditados y, en su caso trabajar las gestiones idóneas frente a las afectaciones que se inspeccionen (Jiménez Coronado, 2017).

Rodríguez y Toriyama (2014) apelaron a la acción de la inspección se basa básicamente en el despliegue de una sucesión de acciones materiales de investigación y de oposición o análisis frontal y contiguo por parte del inspector encargado respecto del índice de conformidad de las instituciones de las obligaciones que le son empleados.

Asimismo, la acción de la fiscalización como aquella competencia o facultad que permite a establecidas instituciones de la gestión estatal efectuar una tarea de corroboración o revisión de la observancia de las normas estipuladas en el sistema judicial a través de los usuarios (García Ureta, 2016).

La inspección en la esfera laboral, encuadrada en un régimen de fiscalización laboral, tiene como propósito el custodiar por el respeto de las leyes que se encuentren relacionadas con las condiciones laborales y al amparo de los empleados en el gozo de su labor. Adicional a ello, este régimen debe proporcionar todos aquellos datos técnicos posibles y sugerir a los empresarios y empleados respecto a la forma más idónea de cumplir con las disposiciones legales precedentemente precisados (Besusán Areous, 2015).

Oré Sosa (2018) señaló que, respecto al carácter jurídico de la acción de la fiscalización en el aspecto laboral, teniendo un doble carácter. En el primer plano, dicha acción presume la comprobación de la observancia de las normas legales respecto a ambiente de labores, ocupación y salud en las labores, servicios generales, etc., forjando especial rigidez en los derechos de los empleados. Por otro plano, la fiscalización de las labores otorga datos, recomendaciones y capacitación, así como para los empleados como los empresarios.

En ambas situaciones, como se puede contemplar, la inspección en el área laboral prioriza el esquema de comprobación que efectúa la gestión estatal de la

observancia del aparato normativo que desprende de los usuarios, incorporando un mecanismo de orientación y auxilio técnico de carácter capacitiva que se suministra a los importantes sujetos del vínculo laboral (empresario y empleado) con la intención que logren conocer los variados anomalías que se exponen en la labor diaria de dicho vínculo, también como conseguirles remediar los distintos y variados anomalías que logren producirse en dicha situación (Neira Cruzado, 2019).

Morón Urbina (2017) fundamentó que el régimen de la acción de la fiscalización se complementa con la Ley n.º 27444, Ley de procedimiento administrativo general y también con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dentro del art. 239º del primer cuerpo normativo, conceptualiza la inspección como aquel cumulo de acciones y actividades de exploración, control o vigilancia respecto a la observancia de los deberes, restricciones u otras condiciones que se encuentra sometido los usuarios, emanados de una norma legal o sistematizada, celebraciones con el Estado o quizás otra base jurídica, bajo una óptica de obediencia normativa, de precaución de peligro, de manejo de riesgo y amparo de los derechos patrocinados por el Estado.

Como se exhibe, la definición de la inspección en el texto único ordenado (TUO) de la Ley n.º 27444 tiene una trascendencia extensa ya que acoge todos aquellos repertorios que tienen como mecanismo común la efectucción de un grupo de acciones derivadas a la comprobación del respeto de los deberes, restricciones y otros controles que tienen como receptores a los sujetos pasivo de la administración. De esta forma, la aludida norma expresa que dichas restricciones a las acciones del sujeto pasivo de la administración, son de carácter obligatorios sin la necesidad que la fuente los sujete, eso quiere decir, que no importa la calidad de la relación que se tiene con el estado (norma legal, sistematizada o un acto), entre otros (Zegarra Valdivia, 2017).

Nieto García (2015) mencionó que las acciones de los sujetos pasivos de la administración, en relación al primer mecanismo, se precisa que la razón respecto a cuál influye la inspección es un conglomerado de actividades de los sujetos pasivos. De esta manera, se comprende que no están sometidos dentro del citado propósito aquellas diligencias que ejerce la misma gestión estatal o el ejercicio que pueden lograr alguna institución respecto a otras de carácter estatal. Sin

menoscabo con lo señalado, si está contenida dentro de las razones de la inspección ejercida por la Gestión estatal como un privado más y coaccionada necesariamente a las mismas obligaciones y restricciones.

Arroyo Jiménez (2019) sostuvo que desde una óptica interpretativa, a través de lo fallado por el Tribunal Constitucional, respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad o también reconocido como el principio de razonabilidad, que expresa dentro de lo contemplado en los arts. 3 y 43 también dentro del último párrafo del art. n.º 200, a veces en algunas interpretaciones de estas dos figuras, pueden acontecer una cierta diferencia para buscar la aplicación de un fallo justo mas no arbitrario, a simple vista, una semejanza entre estos dos directrices, en la posición que un fallo judicial se asume a través de una afinidad entre esos dos principios, interpretándose de esa manera, cuando no se cumple la proporcionalidad no será razonable. El procedimiento para alcanzar el desempeño de la proporcionalidad se tiene por bien adoptar 3 sub principios: Adecuación, necesidad y ponderación o proporcionalidad strictu sensu.

En tal sentido se puede apreciar que el principio de proporcionalidad forma una cuantificación de estimación de los sujetos procesales (importantemente, el magistrado), debido que en el instante de adoptar un fallo, debe de valorar, las gracias que la decisión a asumir en afinidad a un individuo tiene para ella, y desde otra óptica, el impacto o afectos que este fallo tendrá para este sujeto, con el propósito de alcanzar un equilibrio lo más idóneo probable ente ambos factores (Andrés Pérez , 2018).

Vásquez Valencia (2016) sostuvo que este principio involucra, que las personas encargadas tienen que procurar que la perpetración del comportamiento sancionable no signifique más favorable para el transgresor que obedecer las leyes vulneradas o adjudicarse la sanción, ya que una figura restrictiva escasearía de sentido. Estimar o castigar un comportamiento restrictivo pero que producirá una inmensa rentabilidad con su castigo leve, es una carta abierta a vulnerar la norma.

La proporcionalidad relacionada a la catalogada ponderación, esto es el equilibrio o indagación de él entre principios al instante en que el sujeto procesal pertenezca

a la gestión estatal va a asumir una disposición en el goce de su competencia sancionadora, con el objetivo que dicha sanción sea la más idónea y en virtud al interés social o colectivo. Considerándolo como un principio general de derecho. El principio de proporcionalidad, basado desde una perspectiva de la ponderación, forma una valiosa y relevante herramienta de imposición de principios jurídicos cuanto ellos ingresen en una confrontación y no de básicas reglas a cargo de respetos puramente sensatos de adaptación (Barak, 2017).

Ávila Bergmann (2018) indicó que, en este sentido, la proporcionalidad se sume como una herramienta que anhela solucionar el problema que se origina entre principios al instante de imponer un castigo en el ámbito administrativo, los cuales no se presiden bajo el contenido común de las normas, vale decir, que persigan una base apariencia de suceso como sucesión jurídica. Caso contrario, se basan de normas que restringen una base de preceptos de optimización, de esta manera que establecen que algo sea efectuado en la mayor posición posible, dentro de las probabilidades judiciales vigentes.

Por tal razón, la utilidad y objetivo de la proporcionalidad en la esfera del derecho, indudablemente en la materia administrativa sancionadora, no es la de ser simplemente una herramienta de manejo de las injusticias de la administración, también se considera, una norma guía de la conducta indeleble de la gestión en todas sus interconexiones con los empleados, sea en su organización de posiciones globales o personales (Bernal Pulido, 2017).

Carbonell y Grandez (2016) precisaron que la importancia de este principio va relacionada con la aceptación de eminentes sanciones en la esfera de la acción administrativa sancionadora, como son las concernientes al amparo de este principio por la administración, en virtud con establecidas necesidades de carácter públicas y mediante tiene que ver con el argumento de esta clase de actividad. Concretamente, radica su operatividad en estos elementos frente a las anomalías producto de las restricciones a los derechos subjetivos de los personales procedimientos de escogimiento, comisionario o inclusive de los mismos administrados en espacios de la conservación de intereses estatales, en donde se anhela que las restricciones a estos impliquen necesarias para las consecuencias de las aludidas intenciones.

De lo anterior se puede concebir al principio de proporcionalidad que se halla angostamente relacionada con la ponderación, dicha estrategia procesal en la esfera del derecho administrativo sancionador, principalmente en la posición de los procesos administrativos sancionadores, debido que presume un análisis metódico que concibe la aceptación o calificación de un medida más rigurosa, en la que inicialmente se emplea para y operatividad, en una establecido fallo respecto a los de la misma dimensión y amplitud, la ponderación alcanza un mayor índice de acercamiento para agrandar un principio, en vinculación con los demás, que poseyendo aptitud para ser empleado en merito con el suceso específico, pero que debido a sus estructura, conlleven a sufrir entre sí de incompatibilidades (Clérico, 2019).

Arellano y Fernández (2018) indicaron que su imposición se configura en lo que se cataloga el test de adecuación y justificación, estableciendo que se halla su sustento en la necesidad de evaluar distintos valores en competencia ante la vacilación, imprecisión y necesidad de solucionar un panorama de problemas que pueda personificar la apreciación y liquidación de los castigos. En esta coyuntura del empleo de este test, toma presencia la imagen de la dosimetría sancionadora, la cual involucra como otro medio que logra un ajuste del castigo a las medidas de carácter constitucionales y de esa manera, una propicia estimación de los derechos e intereses de los usuarios sensibles de ser condenados en virtud de un proceso administrativo de carácter sancionador.

De manera análoga lo que sucede con el propio principio de proporcionalidad, en el hecho de la aplicación del análisis de la dosimetría sancionadora se ha pretendido calcular una conceptualización derivado de muchos doctrinarios. El más importante es que se considera una proposición para una adopción constitucional, oportuna, idónea y criteriosa respecto de castigos de índole administrativos, sin afectar intereses subjetivos sin sobrepasar lo legítimo por el sistema jurídico. Esta dosimetría adherida al principio de proporcionalidad, en cuanto estrategia para ajustar a las medidas concernientes en la ley, las áreas discrecionales constituidos por el legislador y realizar criteriosamente la transgresión de los intereses y derechos subjetivos que tienen que ser asumidos por el castigo administrativa (Berizonce, 2016).

Zegarra Valdivia (2017) indicó que los que derivan y se amparan de la dosimetría sancionadora y el test de adecuación y justificación, son los principios de naturaleza constitucional, como igualdad, legalidad y oportuna motivación de las resoluciones, derecho administrativo contemplado en los numerales 1,2 y 3 del art. n.º 248 de la Ley n.º 27444, que relatan minuciosamente los principios de la facultad administrativa de índole sancionadora en relación a las peculiaridades del análisis bajo acotación, estas se detallan en cumplimiento del test de adecuación y justificación, lo que involucra una idealización en grupo de criterios que la integran dicho test.

Sarmiento Escudero (2014) mencionó que el criterio de utilidad (idoneidad), este primer criterio está basado en la comprobación de la transgresión al sistema jurídico, vale decir que se apliquen esencialmente las estructuras en mérito de la concretización de una afectación para la imposición de un castigo. En esta fase, y para consecuencias de su imposición de un castigo, se tendrá que establecer existencia de la solidez para su exigencia. Desde luego, el mecanismo debe ser apto en virtud con el propósito alcanzado por el castigo o que se extinguieron otros mecanismos (avisos previos, reprimendas e incitaciones), o que simplemente con la posición de la medida castigadora se alcanza el propósito concluyente de amparar los derechos de los usuarios, inherentes a la potestad administrativa sancionador.

En el segundo criterio se tiene el juicio de necesidad, que perfecciona y depende de su antecesor, involucra una indagación a través de una secuencia de castigos, la que se busca la más viable en concordancia a las circunstancias y categorías que asistan para tales consecuencias. Vale decir, si se puede asignar una multa, una clausura, y una restricción o decretar la extinción de bienes, entre otros (Atienza Rodríguez, 2016).

Andrés (2018) fundamentó que, en otros términos, lo que se anhela este criterio es la determinación del castigo a asignar dentro de una estructura de castigos aprobadas por el legislador, evaluando cual será el mecanismo que debe ser indispensable o sobrio en relación a los otros aprovechables. De esta manera, el propósito de este criterio se fundamenta en establecer como competencia de la transgresión perpetrada y su gravedad, cabe indicar que la gestión estatal escoja,

entre toda la cúpula de sanciones, aquella que, siendo menos lesiva con el derecho a una posible intromisión, halla una angosta vinculación con la idoneidad del castigo como mecanismo restitución de la norma legal transgredida.

Rojas Rodríguez (2015) sostuvo que, como último criterio, se tiene el de la ponderación, se halla relacionado con la elección de la sanción más apropiada, digna e igualitaria. En otras palabras, el consenso de la sanción debe ser proporcional a la afectación perpetrada. Basándose en el empleo de la evaluación en strictu sensu llegando a tomar una sanción que cumpla con la ponderación, proporcionalidad e igualdad. En esta fase se debe de poner en práctica otras connotaciones o directrices necesarios respecto a cada caso específico, que ajusten y acercan los fines del castigo a la simetría de la afectación legal, impidiéndose la inmolación injustificado o descomunal de los derechos e intereses subjetivos escarmentados por motivo del castigo asignado.

Asimismo, el test de adecuación y justificación, posee tres elementos que son empleados con carácter de obligatoriedad y que han sido materia de análisis constitucional basándose de la teoría de Robert Alexy: Idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente dicha, un test tripartita respecto a una sanción establecida asumida de ordinaria por un personal diferente al que desarrolla la etapa intermedia (Fernández Ramos, 2018).

Osorio et al. (2019) acotaron que, en relación a las brechas en el empleo del análisis de dosimetría sancionadora, es indispensable inspeccionar los presupuestos de la práctica de la acción sancionadora, en los que pueda establecerse si presumidas la transgresión con una naturaleza subjetivo u objetiva, así como el castigo, es de confirmar que la gestión estatal debe comprenderse a la perfecta ponderación para la solución de los asuntos específicos que tiene a su merced.

La más importante brecha del análisis de dosimetría sancionadora es el tema de que no es empleado en todos los asuntos, producto a que existieran establecidos asuntos en los que será abasto el empleo de una sanción que manifiesta a través de su tarea de acogimiento legal por parte del administrador (autoridad administrativa). Vale decir no será indispensable el empleo de dicha postura, debido que, primero no concurrirá una colisiona entre principios o la axiología jurídica al

instante de emplear el castigo y por último que implique a abasto la práctica de acogimiento legal, sin acudir al cumplimiento del test de adecuación y justificación (Gómez y Sanz, 2017).

Ramírez y Aníbal (2017) predicó que otra brecha del análisis de dosimetría sancionadora resultaría ser la clase de imputabilidad administrativa de carácter subjetiva u objetiva, que sistematiza el propio sistema judicial, debido que, en estos sistemas jurídicos respecto al derecho administrativo, en los cuales prevalezca la imputabilidad administrativa de naturaleza objetiva, no podrá ser viable y/o emplear los factores formativos del test de adecuación y justificación.

Todo esto en relación La Inspección del Trabajo, previo al inicio de las actuaciones inspectoras de investigación o comprobatorias, puede practicar diligencias preliminares para obtener el cumplimiento de la obligación objeto de la investigación, ya sea de forma presencial y/o a través de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según sea el caso y cuando corresponda. Se consideró como parte de las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectoras de investigación o comprobatorias, la aplicación del módulo de gestión de cumplimiento; así como la conciliación administrativa a cargo del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo (Ley n.º 28806 de 2006, art.10-A, Perú).

Como jurisprudencia relevante para definir el principio de proporcionalidad y sus demás sub principios, se abordó a través de los fundamentos y opiniones de los diferentes magistrados que representan a las instituciones de justicia de nuestro país como el tribunal constitucional, juzgados y cortes del Perú.

[...] El control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad [...].

(T.C., sentencia n.º 0090-2004 - AA/TC, sentencia n.º 045-2004 - AI/TC, Perú)

Esto indica que la arbitrariedad por el contrario es un acto abusivo que va existir en las sentencias cuando en la misma no se expresan razones coordinadas y consecuentes, en vez de ello por el contrario se contradicen entre sí, lo que ha de concluir en el absurdo notorio en la motivación y especialmente en la estructura lógico-legal del fallo, puesto que en la labores inspectoras de trabajo no solo tiene que considerarse de primera línea al principio de proporcionalidad si no también el de razonabilidad para poder tener un correcto panorama de los hechos sucedidos en el accidente o infracción normativa de una empresa, por ello que al no tomarse una adecuada valoración de la realidad contextual de ambas partes se estaría incurriendo a sugerir un error al momento del fallo en el procedimiento administrativo sancionador.

[...] El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado expresamente en el último párrafo del artículo 200º el principio de proporcionalidad, y como tal, constituye un auténtico principio general del Derecho [...]. (T.C. sentencia n.º 02250-2007- PA/TC, sentencia n.º 2192-2004 - AA /TC, Perú)

Esto expuso que, para poder tener una aplicación correcta de normativas con una armonía legal de ponderación de derechos tenemos que tener en claro que no se puede vulnerar los derechos constitucionales ni tampoco las normas con menor jerarquía jurídica, puesto que en el ámbito laboral son las empresas que aportan ingresos y beneficios a los ciudadanos de un estado de derecho, con ello ayudan al desarrollo económico generando puesto de trabajo para todas las personas. No solo Sunafil tiene el deber de motivar sus resoluciones sino también de poder ayudar a las empresas a salir de situaciones desfavorables que pueden perjudicar de manera muy grave conllevando a un desequilibrio en la sociedad y la estabilidad económica de todo un país.

[...] El principio de proporcionalidad constituye un test o canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de

la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva [...]. (T.C. sentencia n. ° 0760-2004- AA/TC, sentencia n. ° 2192-2004-AA /TC, Perú)

Esto indicó que los principios de razonabilidad y proporcionalidad son maneras y mecanismos de controlar o intervenir en la arbitrariedad respecto al uso de las facultades discrecionales de los empleadores y administradores de justicia (Sunafil) con el fin de poder evitar conductas abusivas del derecho, por lo cual se exige que la toma de decisiones en ese contexto replique a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. Sin embargo, la doctrina con frecuencia hace distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como medios de estrategia para responder y resolver conflagración de principios constitucionales e instruir al juzgador a una decisión que no sea arbitraria y por el contrario que sea justa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

La Según Quezada (como se citó en Palomino Gonzales, 2019) indicaron “que las investigaciones básicas es el aporte de conocimientos sin un propósito de aplicación inmediata. También es conocido como investigación pura o teórica, y su propósito es realizar un aporte al bagaje de teorías de la estructura científica” (p.24).

El diseño de investigación es el fenomenológico ya que se enfocó en la esencia de la experiencia compartida de cada participante, planteó la necesidad del análisis para contribuir en la búsqueda de conocimientos lo cual se debe dar desde la perspectiva que tiene un sujeto con respecto a la experiencia que vive. Es así que la presente investigación se encuadró en la fenomenología hermenéutica ya que la misma se concentra en interpretar la experiencia humana y los textos desarrollados, sin seguir reglas preestablecidas (Hernández et al. 2017).

El enfoque de investigaciones es cualitativo porque el proceso es más flexible, obteniéndose, tanto teoría como resultados, a través de la experiencia directa. En la mayoría de enfoques cualitativos no se prueba hipótesis, sino que emergen durante el estudio y se van afinando a medida que se recaban datos. Este enfoque se considera naturalista (Palomino, 2019).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Matriz de Categorización

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
Principio de proporcionalidad (Arroyo Jiménez, 2015)	Principio de razonabilidad (Silva Vasquez, 2017)	Ponderación (Clérica, 2019)	Dosimetría sancionadora (Arellano y Fernández, 2018)	inobservancia de la ley (Anacleto, 2015).
Procedimiento administrativo sancionador (Castillo Córdoba, 2017)	Actos Administrativos (Crispin y Manhualaya, 2019)	Derecho administrativo sancionador (Anacleto, 2015)	Competencia sancionadora (Rebollo, 2019)	Carácter disciplinario (Bernales, 2016).
Potestad sancionadora estatal (Herrera, Torres y Trujillo, 2018)	Facultad inspectora (Arroyo Jiménez, 2017).	Responsabilidad social (Rodríguez y Toriyama, 2014)	Acción de la fiscalización (Ore Sosa, 2018)	Responsabilidad estatal (Nieto García, 2015)

3.3 Escenario de estudio

Para Hernández et al. (2014), el escenario se representa por ser abordable, es decir que es oportuno a través de negociaciones se pueda acceder y así conseguir información mediante fuentes que reúnan las categorías que la investigación exija.

Palomino Gonzales (2019) señaló que, en el escenario los investigadores conectan directamente con el entrevistado, o actores sociales a estudiar y serán entrevistados, con herramientas no estructuras que son detalladas por el desarrollo del estado del arte.

En esta investigación el escenario de estudio está enfocado en estudiar la problemática que afrontan las Pymes y Mypes, por la desproporción en las multas sin tener una motivación evidente, dentro del escenario de estudio también he considerado la Institución de Sunafil despachos de abogados especialistas en el tema como fiscalizadores estatales.

3.4 Participantes

Hernández, et al. (2014) indicaron que la muestra en los estudios cualitativos puede variar en el tiempo, ya que el investigador podría en el futuro tomar en cuenta nuevas consideraciones, también señalaron que las muestras más usadas en estos estudios son las no probabilísticas, puesto que se le permite al investigador elegir la población a partir de las características que se requiera según la exigencia de la investigación.

En esta investigación se seleccionaron 5 participantes, todos ellos con conocimiento en la problemática que se está investigando ya que ello contribuirá al desarrollo de este trabajo.

Tabla 2*Datos de los Participantes*

Participante	Área O Especialidad	Años de Experiencia	Cantidad
ABOGADO	Laboralista	5 - 20	2
ABOGADO	Fiscal Adjunto Provincial	2 - 5	1
DOCENTE	Laboral	3 - 8	2
Total			5

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista es una técnica que utiliza para la investigación cualitativa, y que se caracteriza por ser íntima, abierta y flexible, también la consideraron como una reunión entre el entrevistado y el entrevistador para intercambiar información acerca de determinado tema de investigación, para ello indicaron que el investigador previamente se ha debido seleccionar una serie de preguntas (Hernández et al.2014).

Troncoso y Amaya (2017) manifestaron que la guía de entrevista es un instrumento de recolección de datos que por lo general se usa en estudios de enfoque cualitativo, está diseñado para que el entrevistador lo utilice con naturalidad ya que lo aplicara en un ambiente de conversación cotidiano con la población que él haya seleccionado.

Hernández, et al. (2014) Señalaron que la entrevista semi -estructurada, consiste en realizar una guía en base a preguntas respecto al tema de investigación, lo importante de este tipo de entrevista es que le permite al investigador tener la libertad de realizar un hacer un pequeño recuento sobre el tema de estudio, inclusive le da la libertad al investigador de poder plantear preguntas que surjan en el momento con la finalidad de profundizar más la investigación.

3.6 Procedimiento

Para comenzar con la investigación, se parte de una experiencia vivida o un problema que es latente, relacionado con la desproporcionalidad de las multas emitidas por Sunafil, también se realizó la búsqueda de artículos científicos de revista indexadas que fundamenten el tema de investigación, esta información se sacó de recursos digitales como Biblat, Alicia Hots, Dialnet, Scielo, Redalyc y Google Académico. Cabe mencionar que estos artículos se han citado tanto en la parte temática como en la parte metodológica durante el desarrollo del trabajo de investigación.

En lo que se refiere a la recolección de información, se elaboró una ficha de entrevista considerando cada uno de los criterios, la cual está constituida por fecha, nombre del entrevistado, profesión u ocupación, centro laboral, objetivo del trabajo de investigación y preguntas relacionadas al tema de investigación, las categorías, subcategorías y los criterios seleccionados.

3.7 Rigor científico

El análisis de datos de las investigaciones de enfoque cualitativo, no cuenta con proceso estándar para cumplir con las diversas tareas que dicho proceso implica. Sin embargo, los expertos recomendaron contrastar la información con los marcos conceptuales para interpretar la información como explicación o como búsqueda de significados.

Dado que la presente investigación siguió la corriente cualitativa, el rigor de validez se cimiento en la credibilidad pues consolido gran parte de la información en base a la experiencia de los participantes, en cuanto a la transferibilidad esta busco como fin que los resultados su puedan aplicar en los contextos sociales deseados y por último en la confirmabilidad, se pretendió demostrar mediante la triangulación (atlas ti) proveer información nueva sobre la presente investigación y así contribuir en el campo del Derecho. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.8 Método de análisis de datos

Esta triangulación se realizó mediante el Atlas ti. el procedimiento para análisis de contenidos consiste en seleccionar o extraer unidades de análisis de un

contexto, a las cuales el investigador codifica. Posteriormente se analizaron los datos de forma simultánea para desarrollar conceptos. En el programa Atlas.ti, el proceso implica cuatro etapas: Codificación de la información (de los datos); Categorización; Estructuración o creación de una o más redes de relaciones o diagramas de flujo, mapas mentales o mapas conceptuales, entre las categorías; y Estructuración de hallazgos o teorización si fuere el caso. (Hernández y Morales, 2018).

3.9 Aspectos éticos

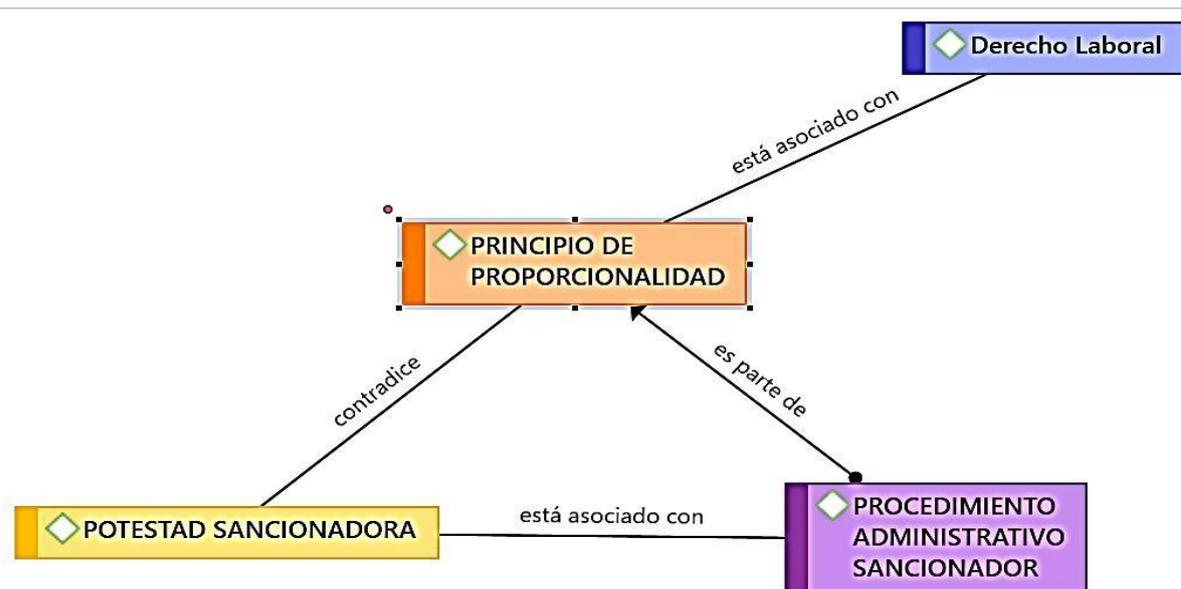
Timal y Sánchez (2017) señalaron que es relevante que el investigador cite cada una de las fuentes de la información que utilizó en la elaboración del trabajo de investigación y se evite utilizar las ideas propias de otros autores sin realizar el respectivo citado, ya que de no hacerlo se consideraría que la información es propia del autor que está realizando el trabajo de investigación, pues, esto obedece al respeto del derecho moral que le pertenece al autor, así como a la prevalencia de la originalidad de que cada autor expresa, así como también esto coadyuvaría a evitar se cometa el plagio.

Rodríguez, et al., (2020) indicaron que el consentimiento informado es un documento que será firmado de manera previa y voluntaria por quienes participaran en la investigación, ante ello hizo énfasis en que los participantes no solo deben expresar su voluntad de querer participar sino que se les pueda dar la posibilidad de decidir cómo hacer esa participación, al respecto destacó que este documento otorga una garantía a los participantes como al autor de la investigación ya que le será útil para presentar el trabajo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se dará de conocimiento a los resultados obtenidos por las entrevistas realizadas a los especialistas en las materias señaladas, no obstante, se dividieron en tres categorías relacionadas directamente con los objetivos de la presente investigación, además, se han mencionado otras categorías, propias del análisis y recolección de la información brindada por los entrevistados. Todo ello ha sido decodificado y triangulado por el programa ATLAS. ti, los cuales se describirán a continuación y se plasmarán a través de los siguientes gráficos.

Figura 1
Categoría 1: Principio de Proporcionalidad



En el gráfico 1 se pueden observar las tres categorías analizadas durante la investigación, visualizando que el principio de proporcionalidad es parte del procedimiento administrativo sancionador, el cual se encuentra asociado con la potestad sancionadora que contradice al principio de proporcionalidad, asimismo dicho principio se encuentra vinculado con el derecho laboral.

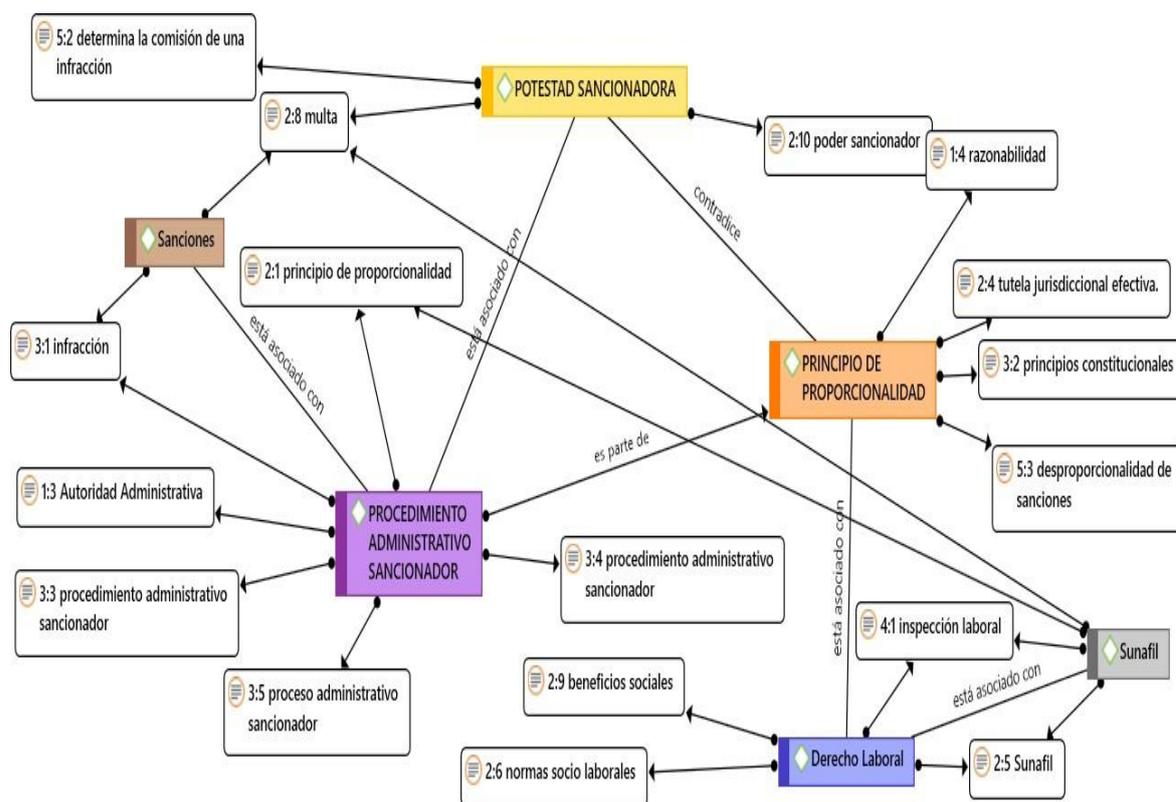
Los especialistas han convenido en señalar que la desobediencia de un mandato constitucional (principio de proporcionalidad) recaería a una serie de sanciones en su proporción propiamente dicha, según la falta administrativa laboral cometida por las empresas, en razón de las gradualidades que se plasman en la

normativa vigente dentro de un procedimiento administrativo sancionador. Ello se manifiesta en la falta de prevención por parte de las empresas que al momento de ser inspeccionados no cumplen con la normativa vigente, ahora bien, se deberían de levantar estas observaciones en materia de inspección laboral, pero según lo señalado por los entrevistados no habría una correcta diligencia por parte de las empresas.

De lo anterior, los especialistas han considerado que, si bien las empresas que no cumplen con la norma merecen ser sancionadas, ello no significa que deban de recibir multas excesivas, puesto que ello, constituiría una situación de perjuicio por parte de la norma a las empresas privadas porque no ayudaría a su desarrollo y en muchos casos colocándolo en una circunstancia de no poder atender sus obligaciones más importantes (rango de obligaciones). En la práctica se ha visto muchas veces que los inspectores de trabajo no contemplan la ponderación al momento de aplicar las multas, sin embargo, hay quienes, si lo hacen, pero se ha acostumbrado que sean las sanciones pecuniarias más altas las que se apliquen a las empresas no guardando la proporción adecuada cayendo en abusivas y perjudiciales.

Por otro lado, los participantes señalaron que además de no cumplirse el principio de proporcionalidad, también no se estaría aplicando otros principios constitucionales que son inherentes al principal (proporcionalidad), estos son el principio de razonabilidad e idoneidad, esto en razón que en los procedimientos administrativos sancionadores no hay una correcta valoración para lo que se desea lograr por parte del Estado, posterior a ello el Estado debería tomar las medidas adoptadas de manera objetiva, de esta forma la legislación no cumple con la finalidad de la potestad sancionadora.

Figura 2
Categoría 2: Potestad Sancionadora



En el gráfico n°3 se observa que la categoría potestad sancionadora tiene relación con las otras categorías, en este caso se visualiza tanto los códigos que tienen relación con la categoría mencionada, así como también con las respuestas de las participantes obtenidas en las entrevistas.

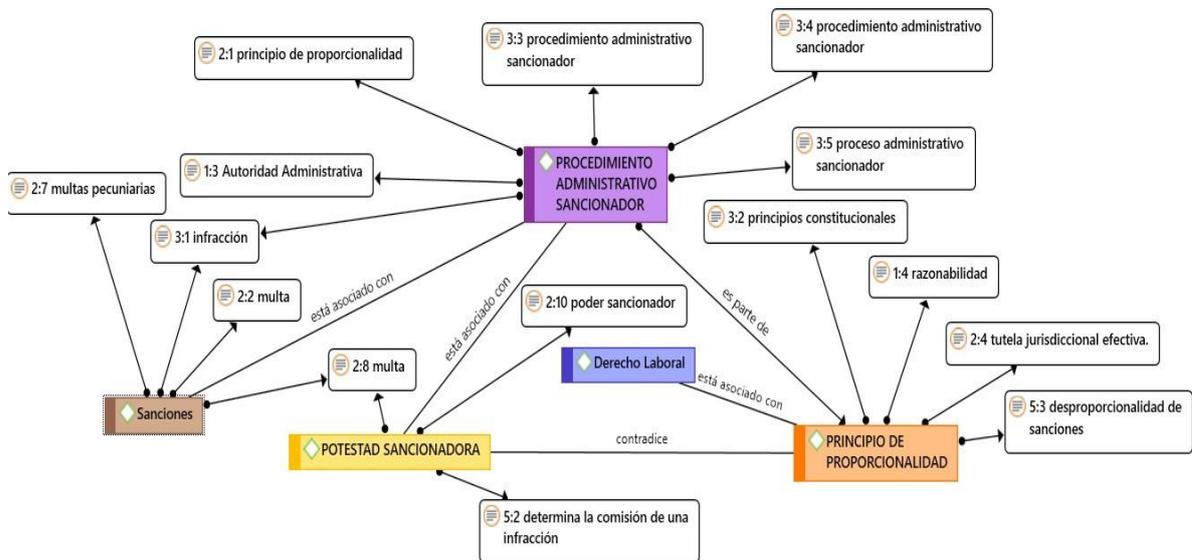
Los participantes han señalado que la interpretación de la potestad sancionadora por Sunafil en relación a las multas que esta impone, debe obedecer a una actuación en primera línea de las empresas no formalizadas, ello porque en la realidad peruana existen más empresas informales que formales. Por otro lado, la potestad sancionadora puede ser interpretada de muchas maneras, pero en lo que respecta al derecho laboral se podría decir que es el poder que tiene el Estado para imponer leyes y normas a los sujetos que conviven dentro de él. En lo que respecta a las empresas o el ámbito administrativo, la potestad sancionadora aplica cuando se ha determinado la comisión de una infracción o quebrantamiento de la

normativa, ahora bien, Sunafil tiene la prerrogativa más importante para poder hacer cumplir esta potestad sancionadora porque representa al Estado.

Sin embargo, los especialistas han indicado que esta potestad se ve muchas veces obstaculizada porque en nuestro contexto predominarían las empresas no formalizadas por lo dificultoso que resulta detectarlas, es ahí que Sunafil tiene que hacer una correcta labor según sus funciones, es por ello que dicha facultad se torna de ineficaz lo que según los participantes conlleva a que las sanciones no estarían cumpliendo su fin, el cual es que las empresas respeten y cumplan las leyes socio laborales para posteriormente se formalicen.

Por último, los entrevistados han manifestado que también influye la falta de razonabilidad para hacer respetar la potestad sancionadora, porque los inspectores no cumplen con señalar en sus informes el correcto relato de hechos de acuerdo a las infracciones y la sanción a aplicar.

Figura 3
Categoría 3: Procedimiento Administrativo Sancionador



Mediante la siguiente figura En la figura n°3 se observa la categoría procedimiento administrativo sancionador, y la relación que tiene con las demás categorías, asimismo, se visualizan las respuestas recopiladas de los entrevistados y la relación que tienen con las categorías.

En este punto los entrevistados convergieron en sus respuestas, porque según los resultados obtenidos han intervenido otras categorías que pertenecen o guardan relación con el procedimiento administrativo sancionador.

Ahora bien, manifestaron que Sunafil estaría contemplando el procedimiento administrativo sancionador en todo lo que comprende y que los inspectores según la norma ejecutan sus funciones bajo sanción funcional. Dentro del procedimiento administrativo el administrado debe exponer su descargo sobre los hechos, con ello la administración pública está obligada a valorar los medios probatorios y/o argumentaciones que el administrado formule en su defensa.

Los entrevistados concordaron en que Sunafil muchas veces no aplica correctamente los principios que rigen un procedimiento administrativo en el marco laboral, debido a factores de desconocimiento de los funcionarios de dicha institución (inspectores de trabajo), otro factor es que los funcionarios y servidores tienen diferentes profesiones o su hoja de vida no contiene los requisitos para aplicar correctamente la norma jurídica y resolver correctamente los casos que se suscitan. Por otro lado, en conocimiento de jurisprudencia doctrina y otros estudios en la rama del derecho dificultan su eficacia y eficiencia de las entidades públicas en este caso Sunafil.

Además, manifestaron que Sunafil tiene distintos criterios, según cada órgano interno que da trámite al procedimiento administrativo. Actualmente el Tribunal de Fiscalización ha emitido sus decisiones estableciendo criterios para otros casos con fuerza vinculante, con las tablas y normas vigentes de las multas a implementar según el reglamento de inspección laboral. Dentro de este proceso y procedimientos administrativos en materia laboral existen salvedades que pueden utilizar los administrado en harás de rebajar o anular una multa desproporcional, esto sería uso de medios impugnatorios que la ley faculta dentro de los 15 días hábiles de haber sido notificados con la resolución de multa.

En la figura 4 se visualizan las categorías: Principio de proporcionalidad (color naranja), Potestad sancionadora (color amarillo), y Procedimiento administrativo sancionador (color morado); sin embargo, la información que se observa tiene relevancia con la primera categoría, siendo que se observan algunos criterios, los cuales se encuentran relacionados con una categoría o más, armando una Red Ad Hoc con las respuestas de los entrevistados.

Figura 5 Atlas Ti
Nube de palabras



En el gráfico n.º 5 se observa la nube de palabras, es decir, la representación gráfica de las palabras más mencionadas por los entrevistados; se visualizan diferentes tamaños y colores los cuales indican que hay términos más mencionados que otros.

A continuación, se procederá a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías anteriormente citadas en este trabajo de investigación, el cual servirá para poder responder los objetivos de estudio.

Según los entrevistados, en razón de responder al objetivo de estudio el cual es explicar si se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos

administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas se observó que existe una desproporcionalidad al momento de imponer multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) en perjuicio de las micro y pequeñas empresas, esto bajo la premisa que el Decreto Supremo No 008-2020-TR actualizó la tabla de multas, la cual no guarda proporción con la realidad de las empresas, especialmente las micro y pequeñas empresas, quienes al enterarse de las sanciones y valor económico que impone el Estado, deciden no formalizarse, es en atención a esto que la investigación analiza si existe desproporcionalidad en estas multas administrativas laborales.

De lo anterior, guardó relación con lo manifestado por los entrevistados W.P. C. y M.V. donde expresaron su disconformidad con el sistema de inspección socio laboral, el desempeño de sus funciones y su falta de eficiencia en resolver todo lo concerniente en el procedimiento administrativo sancionador, con ello vulnerando el principio de proporcionalidad. Este principio tiene un carácter constitucional que contiene dentro de sí mismo varios subprincipios como el de razonabilidad e idoneidad que, según lo recabado a través de las entrevistas se viene vulnerando por parte de Sunafil.

Ello está contrastado por la investigación de Crispin y Manhualaya (2019) quien manifestó que después de análisis a profundidad de las bases teóricas, filosóficas y doctrinales relacionados a la proporcionalidad, no se ha aplicado debidamente este principio al momento de sancionar a los administrados que han cometido faltas administrativas produciendo ciertos efectos financieros y sociales dentro del área de estudio que se llevó a cabo, manifestó además, que los resultados fueron el de clausurar negocios perjudicando de manera grave a estas empresas puesto que, son los únicos medios por el cual generarían ingresos para solventar gastos primarios.

Podemos apreciar que en los resultados que se obtuvieron en esta investigación es alarmante el grado de importancia que implica una correcta valoración de los principios constitucionales y en mayor medida el de proporcionalidad respecto al ámbito en procedimientos administrativos en materia laboral, es así que las sanciones impuestas deberán obedecer a una motivación y

obediencia al principio de legalidad según el Tribunal. Constitucional en la sentencia N.º 0760-2004- AA/TC y sentencia N.º 2192-2004-AA /TC, Perú.

Con respecto a los efectos que ocasionan las multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas, se observó que el participante E.M.E señaló que los inspectores aplican la tabla de sanciones contenida en el reglamento de inspección de trabajo, muchas veces aplicando la más gravosa sin valorar medios probatorios o facilitando su subsanación por la empresa, ahora bien, se indagó que estos efectos muchas veces perjudiciales para las empresas son producto de una mala aplicación de prerrogativas en materia constitucional, inobservancia de principios estipulados en la constitución política del Perú, tratados internacionales y convenios internacionales en materia laboral.

Lo anterior, coincidió con la investigación de Valencia (2019) quien manifestó que con relación a preceptos sancionadores acotados en la Constitución política del Perú de 1993 y el texto único ordenado de la ley de Procedimientos Administrativos Generales (TUO LPAG), la proporcionalidad tiene un importante labor dentro del proceso administrativo al momento de la imposición de sanciones derivadas de la Sunafil, pues se busca el propósito de cumplir con objetivos propias de la norma, la cual es el correcto desarrollo de la organización de las normas internas a las entidades estatales, la potestad imperativa del Estado peruano ante los ciudadanos y la relación entre la administración pública y las personas, naturales o jurídicas.

Lo anterior concuerda con la teoría de Anacleto (2015) quien refirió que el derecho administrativo sancionador tiene un cimiento presencial y de influencia en las competencias administrativas sancionadores, pues reglamentaría las prácticas por parte de las gestiones estatales, es allí donde si existe una inobservancia de estos principios y directrices resultaría en desnaturalizar la existencia de la norma misma, pues no persigue objetivos concretos si no una afectación más que un beneficio a los empresas y ciudadanos.

De la misma forma tenemos que Rojas Rodríguez (2015) indicó debe existir una ponderación al momento de imponer la multa, es decir, se debe

realizar un análisis más allá de la norma, balancear la sanción para que al aplicarla cumpla su función protectora, y no resulta una aplicación abusiva.

Finalmente, con respecto al análisis de la valoración del sub principio de idoneidad al momento de imponer una sanción administradora a las empresas privadas, y de qué forma Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad a la hora de interponer las multas administrativas a las empresas, los participantes W.P.C y M.V.C manifestaron que la ley 28806 ley de Inspección Laboral, contiene las facultades de los inspectores de trabajo para ejercer sus funciones dentro del marco constitucional, pero muchas veces por desconocimiento de ello o por la falta de capacitación en materia de derecho constitucional no contemplarían ello.

Lo anterior guardó concordancia con la investigación de Soto (2017), quien manifestó que los actos de administración que no contemplen el principio de idoneidad y proporcionalidad recaerían en una vulneración constitucional. Ello fue muy útil para la investigación porque se contrastaron dos prerrogativas muy interesantes la primera sería el fin legítimo que tiene el derecho administrativo sancionador y que la sanción practicada no es ajustable al propósito, es allí que entra en acción el principio de idoneidad, porque muchas veces pueden existir alternativas más benignas para salvaguardar el derecho de los administrados.

Con respecto a la Potestad sancionadora estatal y la manera como Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad, donde muchas veces se ve alterada por actos de corrupción o por faltas al deber de los funcionarios y servidores, en el resultado de la entrevista se vió muchas discrepancias, puesto que los entrevistados E.M.E., J.H.N. y W.P.C. señalan que no conocen algún acto de corrupción por parte de los inspectores, el entrevistado M.V.C. indica que los actos de corrupción no responden necesariamente a actos delictivos en todo el esplendor de la palabra, a veces la misma norma obliga a que se cometan actos de corrupción administrativa, por ejemplo la ley otorga 15 minutos al gerente general para atender al inspector de SUNAFIL, lo cual en la realidad es imposible de aplicar debido que la naturaleza del puesto de gerente general obliga a realizar constantes diligencias fuera de la empresa, por lo que, podría estar lejos cuando el inspector llegue.

V. CONCLUSIONES

- 1) A modo de conclusión, y teniendo en cuenta los resultados, señalamos que el principio de proporcionalidad no se aplica en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto mayormente porque no existe un criterio en común adoptado por los inspectores y autoridades que se encargan de decidir el monto, o el método que utilizaran para aplicar la tabla de sanciones, esto también se debe a la casi nula interpretación o ponderación de sanciones que existe por parte de los integrantes de los Tribunales de Fiscalización Laboral , el cual simplemente se rige por la tabla señalada en la ley.
- 2) De la misma forma, se concluye que los efectos causados por la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas son la de aplicar sanciones abusivas contra las empresas, multas que sobrepasan la propia capacidad económica de la empresa y que solo ocasionan que muchas otras empresas decidan evitar la formalidad, esto se debe al poco conocimiento interpretativo de la norma que tienen los inspectores, directamente relacionado a que en algunos casos no son abogados de profesión.
- 3) Se concluye que el principio de idoneidad no es valorado al 100% por SUNAFIL al imponer una sanción, entendiendo que deberá respetarse la gradualidad en su intervención como ente del Estado para imponer multas, en estos casos, la finalidad es que las empresas se formalicen, pero observamos que Sunafil actúa sin discrecionalidad, imponiendo sanciones que no serían las adecuadas o las más idóneas.
- 4) Por último, se concluye que los inspectores de Sunafil realizan una interpretación literal de la tabla de multas, no realizan un análisis jurídico teniendo en cuenta la realidad social o el historial de la empresa (ponderación), esto debido también a que su propia norma no les permite hacer valoraciones personales o adecuar las sanciones para que se cumpla la verdadera finalidad de la norma..

VI. RECOMENDACIONES

Se exhorta a la Sunafil que capaciten mejor a sus inspectores de trabajo, que sean personas con estudios en materia constitucional con el fin de que sean ellos mismos quienes pueden orientar y educar a los empleadores sobre normas socio laborales, prevención de infracciones y la erradicación de la informalidad que es muy común hoy en día, con ello se facilitaría la labor misma del Estado para con los administrados.

se sugiere al estado que implementen más personal humano en labores inspectoras socio laborales, que se hagan convocatorias de concurso públicos con más frecuencia, con la finalidad de amparar la protección de trabajadores como de empresas en vías de crecimiento, darles las pautas y directrices necesarias para una posterior formalización.

Que los funcionarios y servidores públicos que trabajan en Sunafil tengan capacitaciones o charlas respecto a la importancia del principio de proporcionalidad, puesto que, al ser un derecho constitucional tiene mucha injerencia en los actos administrativos que se aplican a los administrados, en su esfera económica y situación legal.

Finalmente, que se implementen instrumentos técnicos normativos que establezcan las reglas y disposiciones para la vigilancia ya exigencia del cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral del Estado, asimismo, de la seguridad y salud en el trabajo, con ellos desarrollar acciones previas y actuaciones inspectoras de investigación o comprobatoria dentro de marco de la declaratoria de emergencia sanitaria.

REFERENCIAS

- Águila, G. (2014). El ABC del derecho administrativo, Egacal (escuela de altos estudios). Lima-Perú: editorial san marcos
- Anacleto, G. (2015). Manual de derecho del trabajo. Lima, Perú: Lex & iuris.
- Arellano R. y Fernández V. (2018). Manual de fiscalización tributaria y laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica,
- Arroyo, Jiménez L. (2019). Ponderación, proporcionalidad y derecho administrativo. Madrid, España: Marcial Pons,
- Arroyo, Jiménez L (2015). La proporcionalidad en el procedimiento administrativo. Lima, Perú: San Marcos
- Atienza Rodríguez, M. (2016). A vueltas con la ponderación. Un debate sobre la ponderación. Bogotá, Colombia: palestra
- Ávila, H. (2018). Teoría de los principios. Madrid, España: Marcial Pons.
- Barak, A. (2017). Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones. Lima, Perú: Palestra editores.
- Beltrán, Fuentes S. (2014). Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-Beltran-Analisis.pdf>
- Bernal Pulido, C. (2017). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Madrid, España: centro de estudios constitucionales.
- Berizonce, R. (2016). Los principios procesales. Buenos Aires, Argentina: librería editora platense.
- Blanco, Mercedes. (2011). Investigación narrativa: una forma de generación de conocimientos. Argumentos (México, D.F.), 24(67), 135-156. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01875795201100030007&lng=es&tlng=es

- Bermúdez S. (2016). Elemento para definir las sanciones administrativas. Santiago, Chile: Ediciones Predica
- Besusán, G. (2015). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. Revista Redalyc. (4631). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Carbonell, M. y Grández, P. (2016). El principio de proporcionalidad en el derecho contemporáneo. Lima, Perú: Palestra editores.
- Castillo, L. (2017). Una reformulación del principio de proporcionalidad. Lima, Perú: San Marcos
- Clérico, I. (2019). El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Congreso de la República del Perú. (2006, 29 de octubre). Reglamento de la ley general de inspección de trabajo. Diario oficial el peruano. <https://lpderecho.pe/reglamento-ley-general-inspeccion-trabajo-decreto-supremo-19-2006-tr-actualizado>
- Cordoba, J. (2017). Sunafil: fiscalización laboral. Instituto pacifico, Lima
- Crispin, C. y Manhualaya, R. (2019) Inobservancia del principio de proporcionalidad en las multas aplicadas por la municipalidad distrital de San Agustín de cajas-periodo 2017. (Tesis de Pregrado). <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1177/TESIS%20CRISPIN%20-%20MANHUALAYA%20-%20FINAL%20CORREGIDO%20para%20empastar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Supremo 019-2006-TR. (2006, 29 de octubre). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

Delgado, P. S (2017). Sanciones administrativas, principio de proporcionalidad y efecto de la inaplicabilidad cuando la gestión pendiente revisa un acto administrativo. El Tribunal Constitucional como contencioso de multas en el Caso Cascada.6541.

https://www.researchgate.net/publication/317196470_Sanciones_administrativas_principio_de_proporcionalidad_y_efecto_de_la_inaplicabilidad_cuando_la_gestion_pendiente_revisa_un_acto_administrativo_El_Tribunal_Constitucional_como_contencioso_de_multas_e

Fernández Ramos, S. (2018). La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico general de la función inspectora. Granada, España: comares

Ferreres Comella, V. (2020) Mas allá del principio de proporcionalidad. *Revista de derecho del estado*, p.166.

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=2a639bc7-16c1-4e81-8141-68d05db85147%40sessionmgr4008>

Fuentes, B. (2019). Manual de derecho administrativo sancionador. Navarra, España: Editorial Aranzadi.

García, Ureta A. (2016). La potestad inspectora de las administraciones públicas. Madrid, España: Marcial Pons.

García, R. (2019). Amparo la presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo y seguridad social. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

García, G. (2017). Sanciones administrativas. Granada, Madrid: comares.

Gastañaga, M. (2017). Salud ocupacional: historia y retos del futuro. *Revista Med.Lab.* (4632).

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a01v29n2.pdf>

Gazzolo, I. (2015). Apuntes de derecho administrativo peruano. *Revista PUCP* (1542):

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewfile/12943/13532>

- Gómez, G. (2017). El non bis in ídem en el derecho administrativo sancionador. Revisión de sus alcances en la jurisprudencia administrativa. Revista indexada Scielo (5071).: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512017000200101
- Guzmán, Napuri CH. (2015). Manual del procedimiento administrativo general. Lima, Perú: Pacifico Editores S.A.C.
- Grández, P. (2018). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC. Peruano. Lima, Perú: palestra editores
- Gómez, T. y Sanz R. (2017). Derecho administrativo sancionador. Parte General. Pamplona, España: editorial Aranzadi
- Herrera, I, Torres, N., & Trujillo, H. (2018). Actuaciones administrativas sancionatorias adelantadas por las inspecciones de trabajo (<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/42358/tesis%20oactuaciones%20advas%20sancionatorias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)
- Hernández, R., Fernández. R., y Baptista. P. (2014). Metodología de la investigación, (6ta edición). Editorial Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, Coronado L. (2017). Sunafil: fiscalización laboral. Lima, Perú: instituto pacífico.
- Larroucau Torres, J. (2020). Las reglas de peso probatorio como privilegio de la potestad sancionadora de la Administración del Estado. *Ius et Praxis, Vol. (26) Issue 2*, pp. 170-192. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e76be919-721b-4c5d-80c4-c3e1bd31156b%40pdc-v-sessmgr02>
- Ley General de inspección de trabajo 28806 de 2006. (2006, 19 de julio). Congreso de la Republica. Diario Oficial el Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>

- Mari Mutt. (2013). Manual de redacción científica. Mayagüez, Puerto Rico: Universidad de Alcalá, Departamento de ecología.
- Mendoza, Fuentes A. (2016). Análisis de los principios de proporcionalidad y motivación en los actos administrativos emanados de la potestad sancionatoria del instituto de salud pública.:
http://repositorio.uft.cl/bitstream/handle/20.500.12254/653/Mendoza_%20Ana%20Maria%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neira, Cruzado C. (2019). Las condiciones eximentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la legislación ambiental. Revista Pucp (5407).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a09n80.pdf>
- Nieto, G. (2015). Derecho administrativo sancionador. (4^o Ed.). Madrid. España: tecnos,
- Morón, Urbina J. (2015). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. Lima, Perú: advocatus,
- Morón, Urbina J. (2017). Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. (10^o Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Oré, Sosa E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Revista indexada de Scielo (7361).: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Osorio, F., Medina, P. y Medina, D. (2019). La inspección del trabajo y las relaciones laborales con empleador persona natural: mirada desde el derecho comparado. Características en Cuba. Revista indexada Scielo. (2198).: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200299
- Palomino Gonzales, L. (2019).” El ABC de la investigación”. Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C. <https://www.amazon.com/-/es/Lutgarda-Palomino->

[Gonzales-](#)

[ebook/dp/B083Z7B4W2?asin=B083Z7B4W2&revisionId=7a55a141&forma
t=1&depth=1](#)

Pérez, Andrés (2018). El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo sancionador. Barcelona, España: Bosch.

Ramírez, T. y Aníbal, B. (2017). Sanción administrativa en Colombia. Revista Redalyc. (0981):

<https://www.redalyc.org/pdf/825/82544254004.pdf>

Resolución n.º 010-2021- SUNAFIL/ILM, (2021, 08 de enero). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

[Res-10-2021-Sunafil-accidente-mobiliario-defectuoso-LP.pdf](#)

Resolución n.º 316-2021-SUNAFIL/ILM, (2021, 08 de enero). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Res.-316-2021-
adeudo-laboral-LP.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Res.-316-2021-
adeudo-laboral-LP.pdf)

Rebollo Piug M. (2019). La actividad de limitación. Lecciones y materiales para el estudio del derecho administrativo. Tomo III. La actividad de las administraciones públicas. Madrid, España: Iustel Portal Derecho S.A.

Rojas, H. (2015). Fundamentos del derecho administrativo sancionador. Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Rodríguez, G. y Toyama, M. (2014). Manual de fiscalización laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica,

Saco, Ch. (2017). El principio de primacía de la realidad en las fiscalizaciones laborales. Alcances y límites de la Inspección del Trabajo. Revista Soluciones Laborales (3215).

[http://trabajosanmartin.gob.pe/wp-
content/uploads/2017/02/SOLUCIONES-
LABORALES.pdf](http://trabajosanmartin.gob.pe/wp-
content/uploads/2017/02/SOLUCIONES-
LABORALES.pdf)

Santofimio, Gamboa J. (2018). Potestad sancionadora de la administración en materia de contratación estatal. Compendio de derecho administrativo. Bogotá: universidad externado de Colombia.

Sarmiento, D. (2014). El control de proporcionalidad de la actividad administrativa. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Sentencia T.C. 0090-2004-AA/TC. (2004, 05 de julio). Tribunal Constitucional (Alva Orlandini,)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>

Sentencia T.C.045-2004-PIITC. (200, 29 de octubre). Tribunal constitucional (Alva Orlandini,)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>

Sentencia T.C. 02250-2007-PA/TC. (2008, 05 de diciembre). Tribunal Constitucional (Vergara Gotelli, Mesía Ramírez y Álvarez Miranda).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/02250-2007-AA.html>

Sentencia T.C. 0760-2004- AA/TC. (2005, 09 de febrero). Sala segunda del Tribunal Constitucional (Bardelli Lartirigoyen, Pdte.).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00760-2004-AA.pdf>

Sentencia T.C. 03169-2006-PA/TC. (2008, 10 de octubre). Tribunal constitucional (Landa Arroyo y Álvarez Miranda,)

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>

Silva Banderas J. (2018). El procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el Sistema Ecuatoriano de la Calidad:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15135/1/T-UCE-013-AB-256-2018.pdf>

Silva Vásquez E. (2017). Los criterios objetivos de aplicación de sanciones en materia de protección al consumidor: una correcta aplicación de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y predictibilidad:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1094/1/TL_SilvaVasquezVilmaErika.pdf.pdf

Soto, Delgado (2017). Sanciones administrativas, principio de proporcionalidad y efecto de la inaplicabilidad cuando la gestión pendiente revisa un acto administrativo.

https://www.researchgate.net/publication/317196470_Sanciones_administrativas_principio_de_proporcionalidad_y_efecto_de_la_inaplicabilidad_cuando_la_gestion_pendiente_revisa_un_acto_administrativo_El_Tribunal_Constitucional_como_contencioso_de_multas_e

Timal, S. y Sánchez F. (2017). El plagio en el contexto del derecho de autor. Revista de Ciencias Sociales, 42, (48-66).

<http://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v11n42/1870-6916-tla-11-42-00048.pdf>

Toyama, M. y Higa, G. (2019). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. Revista derecho y sociedad. (7792).

<file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236.pdf>

Troncoso, P. C y Amaya, P. A. (2017). Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Revista Facultad de Medicina, 65, (329- 332).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

Valencia, M. (2019). Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: Propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (Tesis de Postgrado):

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16363/VALENCIA_MESIAS_AUSENCIA_DEGARANTIAS_EN_PERJUICIO_DE_LOS_DERECHOS_DE_LOS_ADMINISTRATIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, D. (2016). Test de razonabilidad y derechos humanos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4254/15.pdf>

Vega, M., y René R. (2013). Sanciones de la Inspección del Trabajo legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo.
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/485842.pdf>

Zegarra Valdivia, D. (2017). Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Análisis de la ley 27444. Lima, Perú: praxis

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito de Derecho Laboral, jueces laboralistas, abogados en materia laboral y trabajadores de entidades públicas (Sunafil, Ministerio De Trabajo Y Estudios Jurídicos).

TÍTULO: Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas

Nombre del entrevistado: Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera

Edad: 63

Sexo: Masculino

Ocupación: Abogado – Docente Fecha de la entrevista: 13/09/2021

Entrevistadores: Criollo Cruz, Fernando Alexander y Veliz Rivera, Deissy.

Entrevistarle respecto:

1.- ¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?

Se entiende como la desobediencia a las normas establecidas, en este caso a la gradualidad o reducción de una infracción al procedimiento sancionador, falta de prevención del sistema de inspección que deben tener los empresarios, la oportunidad de levantar una observación materia de inspección laboral.

2.- ¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?

Una de las causas que puede ser es la alta carga administrativa para llevar a cabo la parte instructiva y luego la etapa sancionadora

3.- ¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?

Tengo entendido que, si se cumple con el procedimiento sancionador, bajo sanción

del inspector

4.- ¿Cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcional?

Puede hacer uso de los medios de impugnación que la ley lo faculta, dentro de los 15 días de haber sido notificado con la multa ante la autoridad de primera instancia, debiendo sustentar en nuevas pruebas de ser el caso,

5.- ¿Cómo interpreta usted la potestad sancionadora de SUNAFIL cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?

Debemos de tomar en cuenta que SUNAFIL primero debe de actuar con las empresas no formales a manera de orientación de las obligaciones socio laborales, luego de ello si persiste en no cumplir con las normas laborales podrán tener las sanciones que corresponda

6.- Qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?

Bueno en este tema, no conozco hasta el momento, algún caso de corrupción que haya sido objeto de un hecho público.

7.- ¿Qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?

Bueno de manera personal opino que no debería haber ninguna sanción pecuniaria siempre y cuando los empleadores cumplan con las disposiciones legales, pero mientras esto no cambie la mentalidad que debe de cumplir con la normatividad laboral, lamentable debe de aplicarse las sanciones establecidas en la ley de inspecciones laborales.

Lima, 13 de setiembre del 2021.


Walter C. Peralta Cabrera
DNI 07765439

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas, abogados en materia laboral y trabajadores de entidades públicas (Sunafil, Ministerio De Trabajo Y Estudios Jurídicos).

TÍTULO: Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas

Nombre del entrevistado: Wilner Heriberth Pasco Delgado

Edad: 49

Sexo: masculino

Ocupación: Fiscal Anticorrupción

Fecha de la entrevista: 01/10/2021

Entrevistadores: Criollo Cruz, Fernando Alexander y Veliz Rivera, Deissy.

Entrevistarlo respecto:

1.- ¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?

Entiendo que son los actos administrativos, los que muchas veces no logran una correcta aplicación de la norma por culpa de una mala razonabilidad al momento de interponer las medidas de sanciones que aplican a los administrados, es decir, que no hay una correcta valoración de lo que se quiere lograr y la medida adoptada de manera objetiva para lograr ello. Cuando hablamos de empresas sancionadas por cometer infracciones laborales, muchas pensamos en que esas medidas son correctas por la gravedad de los hechos, pero muchas veces esas sanciones no buscan en sí resarcir el daño si no que por el contrario esa medida es desproporcional o inadecuada para cumplir lo que la legislación persigue.

2.- ¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?

Las causas son muchas y variadas, entre ellas podemos advertir el desconocimiento de funcionarios del estado, o también una mala razonabilidad para valorar una multa que conlleva a una sanción. Esto es porque muchas veces las sanciones más que ponderar derechos vulneran los mismos y conllevan a una desprotección por parte del estado, un ejemplo de ello es perjudicar labores o actividades empresariales que dan puesto de trabajo a muchas personas.

3.- ¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla

los principios que rigen las normas administrativas?

En la justificación de la decisión adoptada por la autoridad administrativa sobre la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, debe realizarse la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule, en aras de desvirtuarlos.

Sunafil no contempla muchas veces la motivación donde se exige que, en la justificación de la decisión adoptada por parte de la autoridad administrativa respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, se realice la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, en aras de desvirtuarlos.

4.- ¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?

Podemos interponer recursos en la vía administrativa para que la instancia administrativa revise detalladamente nuestro caso en donde nosotros debemos invocar la vulneración del derecho (RECURSO DE REVISIÓN), luego podemos interponer recurso de apelación a esa decisión adoptada en aras de buscar una correcta aplicación de la norma procesal administrativa

5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?

La potestad sancionadora del Estado, o *ius puniendi*, es el poder del Estado para imponer la ley a los ciudadanos. Se trata de la facultad para hacer valer el imperio de la ley y se expresa tanto en el ámbito judicial como en el poder ejecutivo. De esa manera tenemos el Derecho Penal como forma de imponer el cumplimiento de la ley. Sin embargo, su aplicación se da en ultima ratio, es decir, en última instancia y para los casos más graves. Siempre que sea posible, la ley debe imponerse mediante el proceso civil o administrativo.

En lo que respecta a las empresas o ámbito administrativo, el derecho sancionador se aplica cuando se determina la comisión de una infracción. Las infracciones son aquellas conductas nocivas reconocidas como tales en la ley y los reglamentos internos de cada entidad. También se pueden configurar en el incumplimiento de una responsabilidad. En tal caso, exista o no una queja contra tal administrado, la autoridad administrativa puede iniciar un procedimiento administrativo sancionador.

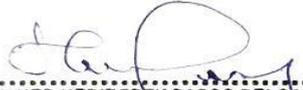
6.- ¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?

Puedo entender de ello que en los procedimientos de inspección suceden ciertas anomalías por parte de los que ejercen esa facultad a nombre del estado, eso es favorecer o perjudicar en las actividades de corrección sancionadora por faltas administrativas que muchas veces vulneran derechos de terceros como trabajadores, por ello se ha visto muchas veces actos de corrupción por parte de los inspectores de SUNAFIL para favorecer la impunidad u otras veces para perjudicar a los trabajadores.

7.- ¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Si una multa perjudica de manera grave a una entidad privada entonces podemos decir que no era la medida más idónea para solucionar el problema, ahora bien , si nos encontramos en un caso en que una empresa no puede seguir sus labores por culpa de sanciones que han imposibilitado sus actividades, estamos ante una desproporcionalidad de sanciones, por ello debe hacerse una pronta evaluación de los hechos mediante las instancias judiciales buscando resarcir esas medidas adoptadas por las instancias administrativas.

Lima, 02 de octubre del 2021.



WILNER HERIBERTO PASCO DELGADO
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos
de Corrupción de Funcionarios de Lima-Noreste
- Segundo Despacho -

-----**(FIRMA, NOMBRES,**

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito de Derecho Laboral, jueces laboralistas, abogados en materia laboral y trabajadores de entidades públicas (Sunafil, Ministerio De Trabajo Y Estudios Jurídicos).

TÍTULO: Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas

Nombre del entrevistado: Martin Valdivia Cotrina

Edad: 52 años

Sexo: masculino

Ocupación: Docente y abogado Fecha de la entrevista: 13/09/21

Entrevistadores: Criollo Cruz, Fernando Alexander y Veliz Rivera, Deissy.

Entrevistarlo respecto:

1.- ¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?

En lo normativo, considero algunas sanciones reguladas por ley excesivas en relación a la falta o infracción, esto a mi parecer constituye un acto peligroso para la formalización de las empresas en nuestro país, desalienta la formalidad en tanto una empresa por lo elevado de la sanción pecuniaria sufre una afectación que no le permite crecer o hasta la coloca en un estado en que no puede atender planilla u obligaciones que se encuentran en un rango más importante.

En lo aplicativo, si bien es cierto no todos los inspectores aplican las normas antes mencionadas no es menos cierto que existe un numero considerable de ellos que si lo hace, teniendo un mínimo y máximo, parece que se ha convertido en una inadecuada costumbre que se inclinan por el máximo sin ponderar que, aun sancionando, el sancionado tiene que sentir que dicha sanción no es abusiva, sino que guarda proporción con la falta o infracción cometida.

2.- ¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?

Considero que, la decisión de que para lograr el cargo de inspector no sea necesario que el que ocupe dicho cargo sea abogado es uno de los principales motivos para que al momento de aplicar el principio mencionado y cualquier otro o alguna norma jurídica se realice en forma inadecuada en tanto no manejan otros principios constitucionales, el aspecto dogmático que es muy importante para adoptar una decisión con mayor conocimiento respecto del tema que se decide.

3.- ¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?

Está obligado a ello, empero se ve en pocos casos que se aplican, debido al desconocimiento de los funcionarios de dicha institución, varios de ellos tienen otras profesiones, las cuales dentro de la malla curricular no siguen estudios de derecho en diversas materias que le pueda dar una mirada más jurídica y holística al momento de intervenir o resolver un caso, desconocen por ejemplo las sendas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional sobre procedimiento administrativo sancionador.

4.- ¿Cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcional?

Haciendo uso de su derecho a probar, a ser oído antes de que cualquier autoridad resuelva un tema, mucho más si se trata de un procedimiento administrativo sancionador, impugnando, agotar la vía administrativa y de ser el caso recurrir al proceso administrativo sancionador o el proceso constitucional cuando se vulneran principios que se encuentran consagrados en la Carta Fundamental del Estado, en Tratados Internacionales, en plenos jurisdiccionales, etc.

5.- ¿Cómo interpreta usted la potestad sancionadora de SUNAFIL cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?

Existen diversos modos de interpretar este hecho; sin embargo en un país como el nuestro donde la informalidad es lo que predomina en la mayoría de las actividades, la mayor parte de intervenciones de SUNAFIL se realice en las empresas formales siendo que un porcentaje raquítico de empresas informales son intervenidas por la sencilla razón de que estas últimas son más difíciles de detectar y se encuentran en lugares de difícil acceso, están conformadas principalmente por familiares, amigos, etc.

6.- Qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?

La corrupción en un concepto amplio, significa también desviación del camino correcto, sin que esto implique Delito contra la Administración Pública, en ese sentido podríamos hablar incluso que existen normas jurídicas que generan corrupción, cuando el gerente legal, gerente general o representante legal de una empresa en lo cotidiano se encuentra en reuniones, directorios, diligencias, etc., fuera de las instalaciones de la misma y la ley solo le otorga 15 minutos para que atienda a un inspector SUNAFIL que puede llegar en cualquier momento sin avisar, si evaluamos el tráfico que presenta la ciudad donde vivimos si usted se traslada por ejemplo de Miraflores a San Juan de Lurigancho o Ventanilla es poco probable que llegue en el tiempo indicado, es decir la propia norma jurídica cuando pide algo que es materialmente imposible o de difícil cumplimiento invita a que no se cumpla; lo mismo ocurre cuando dentro del ordenamiento jurídico que tienen a la mano los inspectores es un conjunto de normas que exageran en las sanciones las cuales no guardan proporcionalidad con las sanciones y tenemos profesionales no preparados en derecho entonces el criterio corre la misma suerte.

7.- ¿Qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?

Considero que, deberían revisar todas las normas sancionadoras a fin de determinar si ellas guardan proporción con la infracción cometida, que en dicha tarea también deberían tomar en cuenta la capacidad económica de cada empresa, solo a manera de ejemplo, es algo parecido a cuando se comenzó aplicando las fotopapeletas en la Provincia Constitucional del Callao cuyos montos ascendían a más de 2,000 mil soles cuando el sueldo mínimo no llegaba a 700 soles (lo cual actualmente ha sido reducida en tanto vieron que pocos pagaban), para un taxista o una persona cuya economía no se permite si quiera ahorrar el monto de esa sanción es letal económicamente hablando y se ve por la sociedad no en una sanción impuesta por una autoridad sino en un acto abusivo.

Lima, 11 de setiembre del 2021.

Martín Veldirio Cornejo

DMI 09406582

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas, abogados en materia laboral y trabajadores de entidades públicas (Sunafil, Ministerio De Trabajo Y Estudios Jurídicos).

TÍTULO: Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas

Nombre del entrevistado: Juan Rolando Huerto Naaupay

Edad: 31

Sexo: masculino

Ocupación: Abogado

Fecha de la entrevista:16/09/2021

Entrevistadores: Criollo Cruz, Fernando Alexander y Veliz Rivera, Deissy.

Entrevistarlo respecto:

- 1. ¿QUÉ ENTIENE USTED POR INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES A LAS EMPRESAS?**

Consiste en el que, la autoridad sancionadora no aplica debidamente el principio de proporcionalidad, lo cual viola el orden jurídico, es decir las normas y los principios que rigen el procedimiento sancionador.

- 2. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE UNA MALA RAZONABILIDAD AL MOMENTO DE IMPONER UNA MULTA ADMINISTRATIVA A SUGERENCIA DE LOS INSPECTORES DE SUNAFIL?**

No hay un criterio uniforme para proponer una multa por parte de inspectores y por los órganos resolutores.

- 3. ¿POR QUÉ EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, SUNAFIL NO CONTEMPLA LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS NORMAS ADMINISTRATIVAS?**

Sí, rigen, pero hay una mala aplicación de los principios por los Órganos Resolutores ya que cada órgano tiene sus propios criterios, sin embargo, el Tribunal de Fiscalización ha comenzado a emitir sus resoluciones fijando los criterios de carácter vinculante.

- 4. ¿CÓMO PUEDE ACTUAR EL ADMINISTRADO PARA REBAJAR O ANULAR UNA MULTA DESPROPORCIONAL?**

Recurriendo a la vía judicial a través de una demanda contenciosa administrativa, es decir, ejerciendo su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

5. ¿CÓMO INTERPRETA USTED LA POTESTAD SANCIONADORA DE SUNAFIL CUANDO NOS REFERIMOS A LAS MULTAS DE EMPRESAS NO FORMALES?

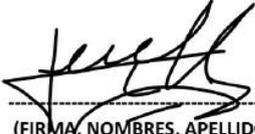
Ineficaz, por la informalidad sigue creciendo, lo que demuestra que las sanciones no conllevan a formalizarse a las empresas.

6. QUÉ ENTIENDE USTED CUANDO DECIMOS, QUE LA FACULTAD DE INSPECCIÓN POR SUNAFIL SE VE CORROMPIDA POR LA FALTA DE CRITERIO DE LOS INSPECTORES AL MOMENTO DE VALORAR UNA INFRACCIÓN LABORAL QUE HA COMETIDO UNA EMPRESA. ¿CONOCE USTED ALGÚN ACTO DE CORRUPCIÓN EN ESTE CASO?

No conozco por el momento ningún acto de corrupción.

7. ¿QUÉ OPINA USTED SOBRE LA FORMA EN QUE SUNAFIL SANCIONA, CON MULTAS QUE PERJUDICAN DE MANERA TEMPORAL O A VECES PERMANENTES LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES DE AQUELLOS EMPLEADORES NO FORMALES Y EL CARÁCTER DISCIPLINARIO QUE PROPONE?

Si bien es cierto que el objetivo de Sunafil es velar por el cumplimiento de las normas socio laborales y de normas de seguridad y salud en el Trabajo, pues al detectar un incumplimiento Sunafil sanciona con multas pecuniarias, lamentablemente las empresas esperan a que el inspector comisionado en una orden de inspección emita una medida de requerimiento bajo apercibimiento de multa para que la empresa o sujeto inspeccionado pueda subsanar una infracción como es el caso de pagar los beneficios sociales de un ex trabajador. En consecuencia, el poder sancionador de Sunafil es positivo a corto plazo.


(FIRMA, NOMBRES, APELLIDOS Y
DN-DEL ENTREVISTADO)

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a especialistas en el ámbito de Derecho Laboral, jueces laboristas, abogados en materia laboral y trabajadores de entidades públicas (Sunafil, Ministerio De Trabajo Y Estudios Jurídicos).

TÍTULO: Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas

Nombre del entrevistado: Elias Moreno Espinoza

Edad: 39

Sexo: masculino

Ocupación: Abogado

Fecha de la entrevista:13/11/2021

Entrevistadores: Criollo Cruz, Fernando Alexander y Veliz Rivera, Deissy.

Entrevistarle respecto:

1.- ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES A LAS EMPRESAS?

En este caso la Autoridad Administrativa obvia el principio de razonabilidad, proporcionalidad y otro principio del derecho administrativo y de la sana crítica.

2.- ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE UNA MALA RAZONABILIDAD AL MOMENTO DE IMPONER UNA MULTA ADMINISTRATIVA A SUGERENCIA DE LOS INSPECTORES DE SUNAFIL?

Cuando no se verifica en el registro si se acogió o no a la MYPE o es deudor tributario.

3.- ¿POR QUÉ EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, SUNAFIL NO CONTEMPLA LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS NORMAS ADMINISTRATIVAS?

Porque nosotros nos regimos a una tabla de multas que están en la ley y reglamento de inspecciones.

4.- ¿CÓMO PUEDE ACTUAR EL ADMINISTRADO PARA REBAJAR O ANULAR UNA MULTA DESPROPORCIONADA?

Solicitando fraccionamiento de pago en un plazo que lleguen a acordar con la Autoridad Administrativa.

5.- ¿CÓMO INTERPRETA USTED LA POTESTAD SANCIONADORA DE SUNAFIL CUANDO NOS REFERIMOS A LAS MULTAS DE EMPRESAS NO FORMALES?

Deben ser más drásticos con ellos debido a que si no pueden contar con un abogado particular pueden acudir a la oficina de consulta al empleador del MTPE para asesorarse sobre la formalización de sus trabajadores.

6.- QUÉ ENTIENDE USTED CUANDO DECIMOS, QUE LA FACULTAD DE INSPECCIÓN POR SUNAFIL SE VE CORROMPIDA POR LA FALTA DE CRITERIO DE LOS INSPECTORES AL MOMENTO DE VALORAR UNA INFRACCIÓN LABORAL QUE HA COMETIDO UNA EMPRESA. ¿CONOCE USTED ALGÚN ACTO DE CORRUPCIÓN EN ESTE CASO?

La verdad no, pero si pasara, sería el primero en poner en conocimiento a mi jefe mediato.

7.- ¿QUÉ OPINA USTED SOBRE LA FORMA EN QUE SUNAFIL SANCIONA, CON MULTAS QUE PERJUDICAN DE MANERA TEMPORAL O A VECES PERMANENTES LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES DE AQUELLOS EMPLEADORES NO FORMALES Y EL CARÁCTER DISCIPLINARIO QUÉ PROPONE?

No se justificaría si existiera casos fortuitos o de fuerza mayor, por ejemplo, esta pandemia.

Anexo 2

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El entrevistado Walter Cecilio Peralta Cabrera identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 07765439 y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: “Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 13 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



Criollo Cruz Fernando Alexander
DNI: 07765439

ENTREVISTADO



Veliz Rivera, Deissy

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La (el) entrevistada (o) WILNER HERIBERTH PASCO DELGADO, identificada (o) con Documento Nacional de Identidad N.° _____ y abajo firmante, ha sido INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas". Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 01 de octubre del año 2021.

INVESTIGADORES

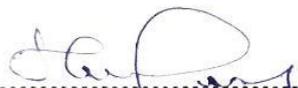


Criollo Cruz
Fernando Alexander



Veliz Rivera, Deissy

ENTREVISTADO



WILNER HERIBERTH PASCO DELGADO
Fiscal Adjunto Provincial
Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos
de Corrupción de Funcionarios de Lima Noroeste
- Segundo Despacho -

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La (el) entrevistada (o) ELIAS MORENO ESPINOZA, identificada (o) con Documento Nacional de Identidad N.º 41230655 y abajo firmante, ha sido INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: “Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas”. Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 13 de septiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



Criollo Cruz Fernando Alexander

ENTREVISTADO



Elias Moreno Espinoza
DNI:41230655



Veliz Rivera, Deissy

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La (el) entrevistada (o) MARTIN VALDIVIA COTRINA, identificada (o) con Documento Nacional de Identidad N.º 09436592 y abajo firmante, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas". Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 11 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES



Criollo Cruz



Deisy Patricia Rivera

ENTREVISTADO



Martin Valdivia Cotrina

DNI: 09436592

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La (el) entrevistada (o) JUAN ROLANDO HUERTO NAUPAY, identificada (o) con Documento Nacional de Identidad N.º41103443 y abajo firmante, ha sido INFORMADA DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas". Por lo que se le ha informado sobre los alcances hallados y los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le ha informado que:

- Sus datos se tratarán de forma confidencial;
- Su participación en el estudio es voluntaria;
- Su consentimiento para participar puede ser retirado en cualquier momento sin que esta decisión perjudique el trato que reciba por los sustentantes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre mi participación en el estudio y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

En la fecha 11 de setiembre del año 2021.

INVESTIGADORES

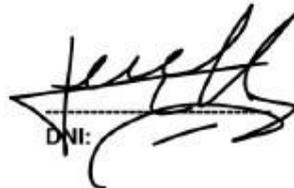


Criollo Cruz
Fernando Alexander



Veliz Rivera, Deissy

ENTREVISTADO



DNI:

:

Anexo 3

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO	
Nombres y apellidos	ELIAS MORENO ESPINOZA	
Código de la entrevista	EME1	
Fecha	13 de septiembre	
Lugar de la entrevista	zoom	
Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?
2	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?
3		¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?
4		¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?
5	POTESTAD SANCIONADORA	¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?
6	FACULTAD INSPECTORA	¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?
7	CARÁCTER DISCIPLINARIO	¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?	En este caso la Autoridad Administrativa obvia el principio de razonabilidad, proporcionalidad y otro principio del derecho administrativo y de la sana crítica.
2	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?	Cuando no se verifica en el registro si se acogió o no a la ley o es deudor tributario.
3	¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?	Porque nosotros nos regimos a una tabla de multas que están en la ley y reglamento de inspecciones.
4	¿cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcionada?	Solicitando fraccionamiento de pago en un plazo que lleguen a acordar con la autoridad administrativa.
5	5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora de Sunafil cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?	Deben ser más drásticos con ellos debido a que si no pueden contar con un abogado particular pueden acudir a la oficina de consulta al empleador del mtpe para asesorarse sobre la formalización de sus trabajadores.
6	¿qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?	La verdad no, pero si pasara, sería el primero en poner en conocimiento a mi jefe mediato.
7	¿qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?	No se justificaría si existiera casos fortuitos o de fuerza mayor, por ejemplo, esta pandemia.

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO
Nombres y apellidos	JUAN ROLANDO HUERTO NAUPAY
Código de la entrevista	JHN2
Fecha	16 DE SEPTIEMBRE
Lugar de la entrevista	ZOOM

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?
2	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?
3		¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?
4		¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?
5	POTESTAD SANCIONADORA	¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?
6	FACULTAD INSPECTORA	¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?
7	CARÁCTER DISCIPLINARIO	¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?	Consiste en el que, la autoridad sancionadora no aplica debidamente el principio de proporcionalidad, lo cual viola el orden jurídico, es decir las normas y los principios que rigen el procedimiento sancionador.
2	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?	No hay un criterio uniforme para proponer una multa por parte de inspectores y por los órganos resolutores.
3	¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?	Sí, rigen, pero hay una mala aplicación de los principios por los Órganos Resolutores ya que cada órgano tiene sus propios criterios, sin embargo, el Tribunal de Fiscalización ha comenzado a emitir sus resoluciones fijando los criterios de carácter vinculante.
4	¿cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcionada?	Recurriendo a la vía judicial a través de una demanda contenciosa administrativa, es decir, ejerciendo su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.
5	5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora de Sunafil cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?	Ineficaz, por la informalidad sigue creciendo, lo que demuestra que las sanciones no conllevan a formalizarse a las empresas.

6	<p>qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?</p>	<p>No conozco por el momento ningún acto de corrupción.</p>
7	<p>¿qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?</p>	<p>Si bien es cierto que el objetivo de Sunafil es velar por el cumplimiento de las normas socio laborales y de normas de seguridad y salud en el Trabajo, pues al detectar un incumplimiento Sunafil sanciona con multas pecuniarias, lamentablemente las empresas esperan a que el inspector comisionado en una orden de inspección emita una medida de requerimiento bajo apercibimiento de multa para que la empresa o sujeto inspeccionado pueda subsanar una infracción como es el caso de pagar los beneficios sociales de un ex trabajador. En consecuencia, el poder sancionador de Sunafil es positivo a corto plazo.</p>

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	DOCENTE Y ABOGADO
Nombres y apellidos	MARTIN VALDIVIA COTRINA
Código de la entrevista	MVC3
Fecha	13 DE SEPTIEMBRE
Lugar de la entrevista	ZOOM

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?
2	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?
3		¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?
4		¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?
5	POTESTAD SANCIONADORA	¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?
6	FACULTAD INSPECTORA	¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?
7	CARÁCTER DISCIPLINARIO	¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas, las cuales requerirán que se desplaje en un análisis sobre el desarrollo del enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?	<p>En lo normativo, considero algunas sanciones reguladas por ley excesivas en relación a la falta o infracción, esto a mi parecer constituye un acto peligroso para la formalización de las empresas en nuestro país, desalienta la formalidad en tanto una empresa por lo elevado de la sanción pecuniaria sufre una afectación que no le permite crecer o hasta la coloca en un estado en que no puede atender planilla y obligaciones que se encuentran en un rango más importante.</p> <p>En lo aplicativo, si bien es cierto no todos los inspectores aplican las normas antes mencionadas no es menos cierto que existe un número considerable de ellos que si lo hace, teniendo un mínimo y máximo, parece que se ha convertido en una inadecuada costumbre que se inclinan por el máximo sin ponderar que, aun sancionando, el sancionado tiene que sentir que dicha sanción no es abusiva, sino que guarda proporción con la falta o infracción cometida.</p>
2	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?	<p>Considero que, la decisión de que para lograr el cargo de inspector no sea necesario que el que ocupe dicho cargo sea abogado, es uno de los motivos para que al momento de aplicar el principio mencionado y cualquier otro o alguna norma jurídica se realice en forma inadecuada en tanto no manejan otros principios constitucionales, el aspecto dogmático que es muy importante para adoptar una decisión con mayor conocimiento respecto del tema que se decide.</p>
3	¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?	<p>Está obligado a ello, empero se ve en pocos casos que se aplican, debido al desconocimiento de los funcionarios de dicha institución, varios de ellos tienen otras profesiones, las cuales dentro de lamalla curricular no siguen estudios de derecho en diversas materias que le pueda dar una mirada másjurídica y holística al momento de intervenir o resolver un caso, desconocen por ejemplo las sendas sentencias emitidas por el Tribunal</p>

		Constitucional sobre el procedimiento administrativo sancionador.
4	¿cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcionada?	Haciendo uso de su derecho a probar, a ser oído antes de que cualquier autoridad resuelva un tema, mucho más si se trata de un procedimiento administrativo sancionador, impugnado, agotar la vía administrativa y de ser el caso recurrir al proceso administrativo sancionador o el proceso constitucional cuando se vulneran principios que se encuentran consagrados en la Carta Fundamental del Estado, en Tratados Internacionales, en plenos jurisdiccionales, etc.
5	5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora de Sunafil cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?	Existen diversos modos de interpretar este hecho; sin embargo en un país como el nuestro donde la informalidad es lo que predomina en la mayoría de las actividades, la mayor parte de intervenciones de SUNAFIL se realice en las empresas formales siendo que un porcentaje raquítico de empresas informales son intervenidas por la sencilla razón de que estas últimas son más difíciles de detectar y se encuentran en lugares de difícil acceso, están conformadas principalmente por familiares, amigos, etc.
6	qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?	La corrupción es un concepto amplio, significa también desviación del camino correcto, sin que esto implique delito contra la Administración Pública, en ese sentido podríamos hablar incluso que existen normas jurídicas que generan corrupción, cuando el gerente legal, gerente general o representante legal de una empresa en lo cotidiano se encuentra en reuniones, directorios, diligencias, etc., fuera de las instalaciones de la misma y la ley solo le otorga 15 minutos para que atienda a un inspector SUNAFIL que puede llegar en cualquier momento sin avisar, si evaluamos el tráfico que presenta la ciudad donde vivimos, si usted se traslada por ejemplo de Miraflores a San Juan de Lurigancho o Ventanilla es poco probable que llegue en el tiempo indicado, es decir, la propia norma jurídica cuando pide algo que es materialmente imposible o de difícil cumplimiento invita a que no se cumpla; lo mismo ocurre cuando dentro del ordenamiento jurídico que tienen a lamano los inspectores en un conjunto de normas que exageran en las sanciones las cuales no guardan

		<p>proporcionalidad con las sanciones y tenemos profesionales no preparados en derecho entonces el criterio corre la misma suerte.</p>
7	<p>¿qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores formales y el carácter disciplinario que propone?</p>	<p>Considero que, deberían revisar todas las normas sancionadoras a fin de determinar si ellas guardan proporción con la infracción cometida, que en dicha tarea también deberían tomar en cuenta la capacidad económica de cada empresa, solo a manera de ejemplo, es algo parecido a cuando se comenzó aplicando las foto papeletas en la Provincia Constitucional del Callao cuyos montos ascendían a más de 2,000 mil soles cuando el sueldo mínimo no llegaba a 700 soles (lo cual actualmente ha sido reducida en tanto vieron que pocos pagaban), para un taxista o una persona cuya economía no se permite si quiera ahorrar el monto de esa sanción es letal económicamente hablando y se ve por la sociedad no en una sanción impuesta por una autoridad sino en un acto abusivo.</p>

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	DOCENTE Y ABOGADO
Nombres y apellidos	WALTER PERALTA CABRERA
Código de la entrevista	WPC4
Fecha	13 DE SEPTIEMBRE
Lugar de la entrevista	ZOOM

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?
2	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?
3		¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?
4		¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?
5	POTESTAD SANCIONADORA	¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?
6	FACULTAD INSPECTORA	¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?
7	CARÁCTER DISCIPLINARIO	¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?	Se entiende como la desobediencia a las normas establecidas, en este caso a la gradualidad o reducción de una infracción al procedimiento sancionador, falta de prevención del sistema de inspección que deben de tener los empresarios, la oportunidad de levantar una observación materia de inspección laboral.
2	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?	Una de las causas que puede ser es la alta carga administrativa para llevar a cabo la parte instructiva y luego la etapa sancionadora.
3	¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?	Tengo entendido que, si se cumple con el procedimiento sancionador, bajo sanción del inspector.
4	¿cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcionada?	Puede hacer uso de los medios de impugnación que la ley lo faculta, dentro de los 15 días de haber sido notificado con la multa ante la autoridad de primera instancia, debiendo sustentar en nuevas pruebas de ser el caso.
5	5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora de Sunafil cuando nos referimos a las multas de	Debemos de tomar en cuenta que SUNAFIL primero debe de actuar con las empresas no formales a manera de orientación de las obligaciones socio laborales, luego de ello si persiste en no cumplir con las normas laborales podrán tener las sanciones que corresponda.

	empresas no formales?	
6	qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa. ¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?	Bueno en este tema, no conozco hasta el momento, algún caso de corrupción que hayasido objeto de un hecho público.
7	¿qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?	Bueno de manera personal opino que no debería haber ninguna sanción pecuniaria siempre y cuando los empleadores cumplan con las disposiciones legales , pero mientras esto no cambie la mentalidad que debe de cumplir con la normatividad laboral, lamentable debe de aplicarse las sanciones establecidas en la ley de inspecciones laborales.

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	FISCAL PROVINCIAL ADJUNTO
------------------------------------	---------------------------

Nombres y apellidos	WILNER HERIBERTH PASCO DELGADO
Código de la entrevista	WHPD5
Fecha	01 DE OCTUBRE
Lugar de la entrevista	ZOOM

Nro.	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	¿qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?
2	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa?
3		¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?
4		¿cuáles son los actos administrativos que podemos hacer para anular una multa desproporcional?
5	POTESTAD SANCIONADORA	¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora del estado peruano cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?
6	FACULTAD INSPECTORA	¿Qué entiende usted cuando decimos que la facultad inspectora de Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción administrativa en una empresa?
7	CARÁCTER DISCIPLINARIO	¿Qué opina usted sobre la forma de sancionar a las empresas con multas que perjudican de manera permanente o temporal y el carácter disciplinario que pone Sunafil?

Observaciones

Las preguntas a desarrollar son de tipo abiertas (favor de explayarse), las cuales se fundamentarán desde su experiencia u observación según el enfoque de su respuesta.

Entrevistado

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Qué entiende usted por inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores a las empresas?	Entiendo que son los actos administrativos, los que muchas veces no logran una correcta aplicación de la norma por culpa de una mala razonabilidad al momento de interponer las medidas de sanciones que aplican a los administrados, es decir, que no hay una correcta valoración de lo que se quiere lograr y la medida adoptada de manera objetiva para lograr ello. Cuando hablamos de empresas sancionadas por cometer infracciones laborales, muchas pensamos en que esas medidas son correctas por la gravedad de los hechos, pero muchas veces esas sanciones no buscan en sí resarcir el daño sino que por el contrario esa medida es desproporcional o inadecuada para cumplir lo que la legislación persigue.
2	¿Cuáles son las causas de una mala razonabilidad al momento de imponer una multa administrativa a sugerencia de los inspectores de Sunafil?	Las causas son muchas y variadas, entre ellas podemos advertir el desconocimiento de funcionarios del estado, o también una mala razonabilidad para valorar una multa que conlleva a una sanción. Esto es porque muchas veces las sanciones más que ponderar derechos vulneran los mismos y conllevan a una desprotección por parte del estado, un ejemplo de ello es perjudicar labores o actividades empresariales que dan puesto de trabajo a muchas personas.
3	¿Por qué en el procedimiento administrativo sancionador, Sunafil no contempla los principios que rigen las normas administrativas?	En la justificación de la decisión adoptada por la autoridad administrativa sobre la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, debe realizarse la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule, en aras de desvirtuarlos. Sunafil no contempla muchas veces la motivación donde se exige que, en la justificación de la decisión adoptada por parte de la autoridad administrativa respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, se realice la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del procedimiento

		administrativo sancionador, en aras de desvirtuarlos.
4	¿cómo puede actuar el administrado para rebajar o anular una multa desproporcionada?	Podemos interponer recursos en la vía administrativa para que la instancia administrativa revise detalladamente nuestro caso en donde nosotros debemos invocar la vulneración del derecho (RECURSO DE REVISIÓN), luego podemos interponer recurso de apelación a esa decisión adoptada en aras de buscar una correcta aplicación de la norma procesal administrativa.
5	5.- ¿cómo interpreta usted la potestad sancionadora de Sunafil cuando nos referimos a las multas de empresas no formales?	<p>La potestad sancionadora del Estado, o ius puniendi, es el poder del Estado para imponer la ley a los ciudadanos. Se trata de la facultad para hacer valer el imperio de la ley y se expresa tanto en el ámbito judicial como en el poder ejecutivo. De esa manera tenemos el Derecho Penal como forma de imponer el cumplimiento de la ley. Sin embargo, su aplicación se da en ultima ratio, es decir, en última instancia y para los casos más graves. Siempre que sea posible, la ley debe imponerse mediante el proceso civil o administrativo.</p> <p>En lo que respecta a las empresas o ámbito administrativo, el derecho sancionador se aplica cuando se determina la comisión de una infracción. Las infracciones son aquellas conductas nocivas reconocidas como tales en la ley y los reglamentos internos de cada entidad. También se pueden configurar en el incumplimiento de una responsabilidad. En tal caso, exista o no una queja contra tal administrado, la autoridad administrativa puede iniciar un procedimiento administrativo sancionador.</p>
6	qué entiende usted cuando decimos, que la facultad de inspección por Sunafil se ve corrompida por la falta de criterio de los inspectores al momento de valorar una infracción laboral que ha cometido una empresa.	Puedo entender de ello que en los procedimientos de inspección suceden ciertas anomalías por parte de los que ejercen esa facultad a nombre del estado, eso es favorecer o perjudicar en las actividades de corrección sancionadora por faltas administrativas que muchas veces vulneran derechos de terceros como trabajadores, por ello se ha visto muchas veces actos de corrupción por parte de los inspectores de SUNAFIL para favorecer la impunidad u otras veces para perjudicar a los trabajadores.

	¿conoce usted algún acto de corrupción en este caso?	
7	¿qué opina usted sobre la forma en que Sunafil sanciona, con multas que perjudican de manera temporal o a veces permanentes las actividades empresariales de aquellos empleadores no formales y el carácter disciplinario que propone?	Si una multa perjudica de manera grave a una entidad privada entonces podemos decir que no era la medida más idónea para solucionar el problema, ahora bien, si nos encontramos en un caso en que una empresa no puede seguir sus labores por culpa de sanciones que han imposibilitado sus actividades, estamos ante una desproporcionalidad desanciones, por ello debe hacerse una pronta evaluación de los hechos mediante las instancias judiciales buscando resarcir esas medidas adoptadas por las instancias administrativas.

Anexo 4

TÍTULO				
Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas				
ENTREVISTADOS	ELIAS MORENO ESPINOZA			
	JUAN ROLANDO HUERTO NAUPAY			
	MARTIN VALDIVIA COTRINA			
	WALTER PERALTA CABRERA			
	WILNER HERIBERTH PASCO DELGADO			
UNIDAD	CATEGORÍA	CÓDIGOS	SUSTENTO	
Principio de proporcionalidad en los procedimientos Administrativos sancionadores por Sunafil	C.1. Principio de proporcionalidad	C.1.1. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
	C.2. Procedimiento administrativo sancionador	C.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR		
		C.2.3. POTESTAD SANCIONADORA		
		C.3.1. FACULTAD INSPECTORA		
	C.3. Potestad sancionadora estatal	C.3.2. CARÁCTER DISCIPLINARIO		
ENTREVISTADORES	Fernando Alexander Criollo Cruz			
	Deissy Veliz Rivera			

Anexo 5

Matriz metodológica de categorización

Titulo	Problema de Investigación	Preguntas de la Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías
Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas	¿Se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas?	¿Qué efectos ocasionan las multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas?	Explicar si se aplica el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas,	Señalar que efectos ocasionan las multas con la inobservancia del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por Sunafil a las empresas privadas.	Principio de proporcionalidad (Arroyo Jiménez, 2015)	Principio de razonabilidad (Silva Vasquez, 2017)
		¿Es valorado el sub principio de idoneidad al momento de imponer la sanción administrativa a las empresas privadas?	las empresas privadas,	Analizar si es valorado el sub principio de idoneidad al momento de imponer la sanción administrativa a las empresas privadas.	Procedimiento administrativo sancionador (Castillo Córdoba, 2017)	Actos Administrativos Crispin y (Manhualaya, 2019)
		¿De qué forma Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad a la hora de interponer las sanciones administrativas?	Explicar de qué forma Sunafil interpreta el principio de proporcionalidad a la hora de interponer las multas en las sanciones administrativas.	Potestad sancionadora estatal (Herrera, Torres y Trujillo, 2018)	Facultad inspectora (Arroyo Jiménez, 2017).	

Anexo 6



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE PROTECCIÓN LABORAL

Intendencia de zona
Noroeste

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 243-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 327-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE1
INSPECCIONADO(A) : 3F CONSTRUCTORA E.I.R.L.

Lima, 12 de febrero de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **3F CONSTRUCTORA E.I.R.L.** (en adelante, **la Inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 408-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 28 de noviembre de 2017 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. **ANTECEDENTES**

1.1. **De las actuaciones inspectivas**

Mediante Orden de Inspección N° 3086-2014-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 984-2014 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y contra la labor inspectiva.

1.2. **De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 148,504.00 (Ciento cuarenta y ocho mil quinientos cuatro con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una Infracción **MUY GRAVE** en relaciones laborales, por no registrar en las planillas de pago y/o electrónica por el periodo de mayo de 2014 a cinco (5) trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado, tipificada en el numeral 25.20 del artículo 25° del RLGIT.
- Una Infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo en las coberturas de salud y pensiones del periodo de mayo de 2014, a favor de los quince (15) trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado, tipificada en el numeral 27.15 del artículo 27° del RLGIT.
- Una Infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar contar con un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a ley, tipificada en el numeral 27.7 del artículo 27° del RLGIT.

Anexo 7



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FOCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 316-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1309-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE2
INSPECCIONADO(A) : EMPRESA BAXLEY GROUP S.A.C.

Lima, 24 de febrero de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **EMPRESA BAXLEY GROUP S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 490-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 28 de noviembre de 2017 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 18746-2015-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 498-2016 (en adelante, **el Acta de infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 26,267.50 (Veintiséis Mil Doscientos Sesenta y Siete con 50/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación trunca de julio de 2015 a favor de la extrabajadora María Luisa Armellón Gutiérrez y la gratificación proporcional del 01 al 31 julio 2015 a favor de la extrabajadora Fanny Elena Ramos Villanueva, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria por el periodo del 01 al 31 de julio de 2015 a favor de la extrabajadora Fanny Elena Ramos Villanueva, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber acreditado el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a favor de la extrabajadora María Luisa Armellón Gutiérrez correspondiente a los periodos del 01/07/2013 al 31/07/2013, del 01/11/2013 al 30/04/2014 y del 01/11/2014 al 31/03/2015 (trunco) y a la extrabajadora Fanny Elena Ramos Villanueva correspondiente a los periodos del 01/11/2010 al 30/04/2011, del 01/05/2011 al 31/10/2011, del 01/11/2012 al 30/04/2013, del 01/05/2013 al 31/10/2013, del 01/11/2013 al 30/04/2014, del



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES POR SUNAFIL A LAS EMPRESAS", cuyos autores son CRIOLLO CRUZ FERNANDO ALEXANDER, VELIZ RIVERA DEISSY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 26.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 29 de Noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID 0000-0002-5948-341X	Firmado digitalmente por: LUPALOMINOG el 11-12- 2021 20:49:32

Código documento Trilce: TRI - 0200030