



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado

TÉSIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Acurio Salazar Gabriel

ASESOR:

Dra. Garro Aburto Luzmila Lourdes

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modernización del Estado

Perú - 2017

.....
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidente

.....
Dr. Edwin Martínez López
Secretario

.....
Dra. Garro Aburto Luzmila Lourdes
Vocal

Dedicatoria

A mis hijas Valeria y Gabriela, por el amor infinito que les tengo y por todo el tiempo que les debo, quienes aún con su corta edad me siguen enseñando las cosas más importantes de la vida.

Agradecimiento

A mi familia por haberme dado todo el apoyo en la consecución de este nuevo grado.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme continuar con el crecimiento profesional y personal.

De manera especial, a mi asesora Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, por su constante apoyo y orientación, pues ello ha sido decisivo para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por sus valiosos aportes, su comprensión y por haber aclarado muchas de mis dudas durante el desarrollo de cada una de las asignaturas.



Declaración de Autoría

Yo, **Gabriel Acurio Salazar**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado”, presentada, en 115 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de mayo de 2017

Gabriel Acurio Salazar

DNI: 23981705

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Espero que mis modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con el rol fiscalizador del Estado y con el trabajo decente, y particularmente en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencia de Lima Metropolitana.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice de contenido

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación técnica	19
1.3 Justificación teórica, practica, legal	56
1.4 Problema	59
1.5 Objetivos	60
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	66

2.4. Tipos de estudio	66
2.5. Diseño	66
2.6. Población, muestra y muestreo	67
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.8. Método de Análisis	69
2.9. Aspectos éticos	70
III: Resultados	71
3.1. Descripción de resultados	72
IV: Discusión	77
V: Conclusiones	80
VI: Recomendaciones	83
VII: Referencias	85
Apéndices	
Anexo A: Matriz de consistencia	91
Anexo B: Operacionalización de la variable trabajo decente	93
Anexo C: Operacionalización de la variable rol fiscalizador del Estado	94
Anexo D: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del estado	95
Anexo E: Lista de cotejo	97
Anexo F: Artículo científico	98

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Funciones según el nivel de cada inspector de trabajo	34
Tabla 2: Cuantía y aplicación de sanciones	43
Tabla 3: Operacionalización de la variable Trabajo Decente	64
Tabla 4: Operacionalización de la variable Fiscalización laboral	65
Tabla 5: Nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado	72
Tabla 6: Respeto a los derechos laborales y fundamentales	73
Tabla 7: Oportunidades de empleo adecuado	74
Tabla 8: Condiciones seguras y protección social	75
Tabla 9: Accesos a mecanismos de representación y diálogo social	76

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Organigrama de la Sunafil	53
Figura 2: Nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado	72
Figura 3: Respeto a los derechos laborales y fundamentales	73
Figura 4: Oportunidades de empleo adecuado	74
Figura 5: Condiciones seguras y protección social	75
Figura 6: Acceso a mecanismos de representación y diálogo social	76

Resumen

La presente investigación titulada “El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado” tiene como objetivo principal determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Dentro de la metodología el tipo de estudio utilizado encuadra en la Investigación básica, el diseño de investigación es no experimental descriptivo, la población está constituida por 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016, que representan las principales materias en cada una de las dimensiones objeto de la presente tesis, habiéndose utilizado la técnica del análisis documental y como instrumento la lista de cotejo la cual se encuentra debidamente validada, donde se plasmaron los datos estadísticos que se me fueron entregados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Se empleó el análisis estadístico descriptivo, efectuándose el registro de datos, la elaboración de la base de datos para su posterior representación gráfica.

Se ha llegado a la conclusión, que el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%, por tanto el Estado ha cumplido con su rol fiscalizador del trabajo decente a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no obstante ello se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función del Estado.

Palabras Clave: Trabajo decente, rol fiscalizador, inspecciones, Sunafil.

Abstract

This research entitled "Decent work according to the fiscalizing role of the State" has as main objective to determine the level of fulfillment of the decent work according to the fiscalizing role of the State of the workers of the private labor regime in the Intendance of Metropolitan Lima, around the years 2014 to 2016.

Within the methodology, the type of study used is based on the basic research, the research design is non-experimental descriptive, the population is constituted by 73,384 inspection orders generated in the Metropolitan Lima Intendance during the years 2014 to 2016, which represent the Main subjects in each one of the dimensions object of the present thesis, having used the technique of documentary analysis and as an instrument the checklist which is duly validated, where the statistical data that were given me by the National Superintendence Of Labor Inspection. The descriptive statistical analysis was used, the data recording being carried out, the elaboration of the database for its subsequent graphic representation.

It has been concluded that the level of compliance with decent work according to the State's regulatory role in the year 2014 was 85%, and that of non-compliance 15%; The year 2015 was fulfilled in 87% and it was not fulfilled in 13%, whereas in the year 2016 was fulfilled in 86% failing in 14%, therefore the State has fulfilled its controlling role of decent work through Of the National Superintendence of Labor Inspection, however, a public policy must be implemented to strengthen this important role of the State.

Keywords: Decent work, oversight role, inspections, Sunafil.

I. Introducción

1.1 Antecedentes:

Antecedentes internacionales

Camacho y Roldan (2013) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente en Bogotá”. El documento reúne la compilación de una serie de insumos analíticos recogidos a través de distintos ejercicios, entre los cuales figuran la revisión de experiencias nacionales e internacionales de políticas públicas en la materia; el mapeo de actores relevantes; la sistematización de deliberaciones ciudadanas en torno al Trabajo Decente; el diseño e implementación de la Encuesta Nacional de Trabajo Decente, entre otros. El primer capítulo del libro se presenta la concepción del Trabajo Decente desde la exposición que realiza la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, con la intención de ambientar y contextualizar tanto el concepto como su devenir en el tiempo. El segundo capítulo presenta un diagnóstico del Trabajo Decente en Bogotá, a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Trabajo Decente -ENTD-. El tercer capítulo, “Bogotá aprende del mundo”, recoge experiencias internacionales tanto de ciudades, como de regiones relacionadas con Trabajo Decente. El cuarto capítulo, “Bogotá aprende del pasado”, presenta una revisión y valoración de las políticas, programas y proyectos implementados en administraciones anteriores de la ciudad, que tuvieran algún nivel de injerencia sobre los objetivos del Trabajo Decente en la ciudad. El último capítulo, “Voces Ciudadanas”, presenta, por un lado, un mapeo de actores relevantes en el mundo del trabajo en Bogotá y, por el otro, una sistematización de una consulta ciudadana con sectores y poblaciones, marginados tradicionalmente de la discusión y de la toma de decisiones frente al desarrollo y el mundo de lo público, en torno al Trabajo Decente.

Felizzolas y Duque (2013) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Descriptor de trabajo decente en pequeñas y medianas empresas consolidadas Venezolanas”. Dicha tesis parte de una serie de conceptos e investigaciones sobre el trabajo decente, la pequeña y mediana industria (Pymes), propone determinar el conocimiento o no del modelo de trabajo decente definido por la Organización Internacional del Trabajo, en una muestra representativa de

Pymes venezolanas, partiendo del criterio, que se trabajó con aquellas empresas que hayan sido reconocidas con el premio a la excelencia de la ONG Venezuela Competitiva, efectuando encuestas en los trabajadores y gerentes de RRHH de dichas organizaciones, llegó a la conclusión, que las empresas cumplen con los parámetros y estándares de calidad dentro del marco de la legislación laboral Venezolana.

Gerlach (2010) realizó un trabajo de investigación titulado como: “El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile”. En dicha tesis aborda en un primer capítulo el concepto de trabajo decente, en el segundo capítulo la aplicabilidad del trabajo decente en Chile, habiendo llegado a la conclusión que, el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.

Antecedentes nacionales

Curi (2016) realizó un trabajo de investigación titulado como: “El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos”, donde hace un estudio que tiene por objetivo encontrar una definición operativa que acompañe al concepto Trabajo Decente y que permita su materialización en el terreno fáctico, destacándose así la importancia y necesidad de estudiar dicha figura como parte indisoluble de los derechos laborales y respuesta a la globalización, a partir de su dimensión social. Como procedimiento para poder abordar dicha definición operativa ha considerado necesario analizar primero los fundamentos del Trabajo Decente, partiendo de una visión tridimensional del concepto, que ha representado el reconocimiento de los aspectos ético, económico y jurídico, pero a la vez, brindando mayor preponderancia al primero de ellos; considera, que el concepto Trabajo Decente posee un contenido esencialmente ético y su valor reposa necesariamente en principios que resaltan dicho aspecto, por otra parte hace un repaso de las diversas nociones que se han formado acerca

del Trabajo Decente desde su primera alusión en 1999 pasando por las diversas posturas que la doctrina ha adoptado sobre él hasta la actualidad, demostrándose así una línea evolutiva de su desarrollo que se ha ido apartando de la inicial y reducida visión que lo encuadraba únicamente en torno a la convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo y lo ha ido acercando a una visión más pluridimensional que resalta su contenido ético, reposado sobre la dignidad del trabajador como ser humano. El autor hace un estudio del Trabajo Decente desde una visión tridimensional, desde las perspectivas, ética, económica y jurídica. Concluye su tesis esbozando una definición como sigue: “Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo”.

La Cruz (2014) realizó un trabajo de investigación titulado como: “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”. Donde aborda en el primer capítulo lo referente al trabajo decente, esta tesis es eminentemente descriptiva. Habiendo llegado a las siguientes conclusiones: Las medidas adoptadas hasta la actualidad, como son las acciones informativas y orientadoras, que permiten a trabajadores y empleadores tener conocimiento de los derechos y deberes laborales del trabajo del hogar, a nivel nacional, para proteger a los trabajadores sujetos al régimen especial del trabajo del hogar, no son suficientes, debido a que no se refleja una mejora significativa en este sector, de acuerdo a los datos estadísticos presentados. Consideró que la inspección de trabajo resulta el remedio fundamental para el problema en cuestión, ya que la misma vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales a través de la verificación y fiscalización de los centros de trabajo. La implementación de la inspección de trabajo, debe ir acompañada de otras medidas que permitan el conocimiento de los derechos y deberes laborales.

Requejo (2013) realizó un trabajo de investigación titulado como: “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú”. Dicha tesis en la primera parte recogió diferentes conceptos y definiciones de trabajo decente, seguidamente se ocupa de la función inspectiva en el Perú, donde pretende evidenciar la situación del Sistema de Inspección, dar a conocer la normativa existente al respecto, así como las deficiencias estructurales y operativas del sistema. Así mismo hace un comparativo con otros sistemas inspectivos internacionales, en los que encontramos a Chile, Argentina, México, y Colombia. Dicho autor formuló como objetivo fundamental de su investigación dar a conocer las falencias por las que atraviesa la inspección laboral en nuestro país, y llega a las siguientes conclusiones: se requiere realizar una evaluación acerca de la posibilidad de incrementar el número de inspectores en el ámbito nacional en proporción al número de los trabajadores y empresas a supervisar para que el sistema funcional de inspección del trabajo alcance por igual a la población asalariada formal e informal. Se requiere que el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales incrementen sustancialmente la asignación de recursos en favor del sistema funcional de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

Bastidas y Balbín (2011) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Las mujeres y el trabajo decente en el Perú”. En el primer capítulo realizan una definición de trabajo decente con enfoque de género, sus componentes, la igualdad de género como eje fundamental del trabajo decente, los programas de trabajo decente en la región, en el capítulo segundo hacen un estudio de la situación del trabajo decente en el Perú, y en el tercero abarcan el tema relacionado con los lineamientos para la construcción de un programa de trabajo decente con enfoque de género en el Perú. Este libro tiene como objetivo demostrar que en el trabajo existe diferente trato a los varones con las mujeres, se dan diferentes tipos de discriminación hacia las segundas, diagnostica la situación laboral de las mujeres en el Perú, poniendo particular énfasis en las brechas de equidad de género que se registra en el sector laboral peruano, propone como estrategia para la superación de la desigualdad encontrada, el impulso de políticas públicas de crecimiento orientadas a promover el trabajo decente y la igualdad de género. Habiendo concluido que, se requiere de un compromiso y voluntad mayor de parte

del gobierno, las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as, así como de todas las organizaciones representativas en general y de las mujeres en particular, para desarrollar una política integrada, amplia y proactiva que promueva el trabajo decente con igualdad de género; la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad y el estado debe velar por el buen funcionamiento de la convivencia ciudadana.

1.2 Fundamentación técnica

Variable 1 trabajo decente

Según la OIT (2016) el trabajo decente resume todas las aspiraciones de los trabajadores en su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que pueda generar una remuneración justa, la seguridad en el centro de trabajo y la protección social para las familias, dándoles mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las persona expresen libremente sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, las mujeres y hombres.

Según la OIT (2012) refirió que:

El Trabajo Decente es un concepto desarrollado por la OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, de paz social, crecimiento económico y de democracias que actúan en beneficio de todos, además de aumentar las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas (p. 10).

Ermida (2001) ha señalado:

El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social (p.13).

Bastidas y Balbín (2011) conceptualizan como:

Un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”, debiéndose entender para ello al término “trabajo” en un sentido amplio, que no englobe solamente a los trabajadores dependientes sino también al “autoempleo, el trabajo a domicilio, el desarrollo de tareas domésticas –como la cocina o la limpieza-, y toda la gama de labores que se desarrollan en cualquier sector de actividad y también en la economía informal”, mientras que por “decente” se evoca a “estándares que hacen que las personas se realicen dignamente mediante el trabajo y valoren positivamente su ocupación (p. 19).

Iscod y UGT (2009) en la Guía de trabajo decente para una globalización con derechos, se afirma que:

Trabajo Decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (p. 12).

El concepto de “trabajo decente” y sus componentes, fue propuesto por primera vez por el director general de la OIT Juan Somavía, en su primer informe a la 87^o Conferencia Internacional del Trabajo, el año 1999, al declarar lo siguiente:

Somavía (2014) (...) la Organización Internacional del Trabajo es el único foro en el que los sindicatos se sientan lado a lado con gobiernos y empleadores de todo el mundo, en igualdad de condiciones. Lo que nuestra organización les ofrece es un lugar en la mesa de la gobernanza mundial. El mandato de la OIT, que es el de

promover la justicia social mediante el mejoramiento del mundo del trabajo, implica: Defender los derechos de los trabajadores, porque todos los que trabajan tienen derechos; ayudar a crear las empresas y los puestos de trabajo decentes sin los cuales esos derechos no pueden ejercerse; hacer que los lugares de trabajo sean seguros, extender la protección social y consolidar alianzas entre sindicatos, empleadores y gobiernos que permitan acelerar todo lo anterior. En la OIT llamamos a esto diálogo social (...). (p. 4-5).

Posteriormente fueron desarrollados con mayor profundidad en la Declaración de la OIT del año 2008, dándose a conocer lo siguiente:

OIT (2008) “La Conferencia reconoce y declara que en el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue: i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco: – las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común; – todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y – la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: – la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa

protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos; – condiciones de trabajo saludables y seguras; y – medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección; iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país; – traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico; – facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y – fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo; y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: – que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos; y – que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas. Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás (...)" (p. 9-10)

De lo anteriormente expuesto, se tiene que, el trabajo decente como tal, es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para establecer las características mínimas o presupuestos mínimos que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por ello es importante que un país donde existe desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, pueda contar con un sistema inspectivo, un órgano encargado de fiscalizar el cumplimiento de los estándares mínimos, y condiciones de trabajo decente, como es el caso de Perú, donde existe la Inspección del Trabajo, el cual es un servicio público encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Dimensiones del trabajo decente

Dimensión 1 respeto de los derechos laborales y fundamentales

La OIT (2003) establece que:

La primera dimensión del diagnóstico sobre trabajo decente corresponde al grado de ratificación y cumplimiento por el país de los Convenios Internacionales del Trabajo, tanto de los que se refieren a los Principios y Derechos Fundamentales contenidos en la Declaración adoptada en junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo, como de los convenios prioritarios y los convenios generales vigentes (p. 19).

Iscod y UGT (2009) en la Guía de trabajo decente para una globalización con derechos, se afirma que:

Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, en cuyo marco: – Libertad de asociación y libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. – Que la

violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa y legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas (p. 12).

La dimensión de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores, está referida al respeto irrestricto de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido también como “Protocolo de San Salvador”, así como los convenios y recomendaciones de la OIT, documentos normativos donde se plasman los derechos mínimos de las personas. Por ello en el presente trabajo efectuaremos un análisis estadístico del nivel de cumplimiento de los principales derechos que lo integran, como son el depósito de la compensación por tiempo de servicios, el pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional, planillas o registros que los sustituyan, trabajo de adolescentes menores de 18 años, jornada horario de trabajo y descansos remunerados.

Dimensión 2 oportunidades de empleo adecuado

La Iscod y UGT (2009) en la Guía de trabajo decente para una globalización con derechos, se afirma que:

Las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y bienestar común. – Las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos. – La sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social (p. 12).

La OIT (2003) sobre el problema del empleo señala lo siguiente:
Ya no puede resumirse en que el desempleo es poco importante, añadiendo que el verdadero problema sería el subempleo por bajos ingresos y pocas horas trabajadas. El problema del empleo estructural urbano es de una baja absorción en empleos asalariados respecto a una fuerza laboral urbana creciente. La falta de demanda de trabajo asalariado hace que la tasa de desempleo - como se ha definido- sea muy elevada. Los trabajadores cesantes o los que ingresan a la PEA buscando un empleo asalariado y no lo encuentran trabajan como independientes o por cuenta propia, generalmente en actividades con baja productividad y bajos ingresos y aparecen por ello como subempleados. Por lo tanto, la política de empleo a nivel agregado debe buscar en primer lugar ampliar la demanda de trabajo asalariado (p. 33).

El Estado dentro de sus políticas públicas debe priorizar la generación de empleos para las personas que se encuentran desempleadas o subempleadas, una vez colocadas en sus puestos de trabajo estos deben ser bien empleadas, por ello al estudiar esta dimensión nos ocuparemos de analizar el cumplimiento sobre la capacitación, empresas de intermediación y la desnaturalización de la relación laboral

Dimensión 3 condiciones seguras y protección social

La Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece:

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

La Iscod y UGT (2009) en la Guía de trabajo decente para una globalización con derechos, se afirma que:

Ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección y cobertura para responder a nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos. – Condiciones de trabajo saludables y seguras. Medidas en materia de salarios y ganancias, una justa redistribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital (p. 13).

La OIT (2003) nos dice:

El Sistema Privado de Pensiones, por su parte, creado en diciembre de 1992, se sustenta en cuentas individuales conformadas por los aportes del trabajador activo y el rendimiento neto obtenido por la inversión de los recursos. Estos fondos son administrados por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las que se constituyen como sociedades anónimas de giro único y la incorporación al sistema se efectúa a través de la afiliación voluntaria a una AFP (p. 56).

En un país como el nuestro, que se encuentra en pleno desarrollo económico y tecnológico, es necesario que a los trabajadores se les brinde las condiciones de seguridad e higiene industrial, así como un sistema de seguridad social solidario y eficiente, que ofrezca coberturas amplias y universales, por ello para analizar y medir el nivel de cumplimiento de esta dimensión propia del trabajo decente, tomaremos como muestra las materias inspeccionadas relacionadas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, equipos de protección personal, inscripción en la seguridad social, identificación de peligros y evaluación de riesgos, condiciones de seguridad, y mapa de riesgos.

Dimensión 4 acceso a mecanismos de representación y dialogo social

Como cuarta área del trabajo decente la Iscod y UGT (2009) señalan que:

Fortalecimiento de la organización y representación de actores en el ámbito laboral y el diálogo social: – Adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias. – Traducir el desarrollo económico en progreso social. – Facilitar el consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y Trabajo Decente. – Fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, reconocimiento del trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo (p. 13).

El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, negociación colectiva y huelga sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros, ello conforme establece el artículo 28 de la Constitución Política del Estado.

Para analizar esta dimensión y su cumplimiento analizaremos la materia relaciones colectivas de trabajo complementado con la importante labor que desempeñan los inspectores de trabajo para velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Variable 2 rol Fiscalizador del Estado

Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. La ley 28806 en su artículo 1 señala que “Los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de

la presente Ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos”.

Briones señala (2016): Es necesario añadir que para que se cumpla efectivamente tales derechos fundamentales dentro del ámbito del trabajo decente, además de las políticas sociales estatales, no se debe dejar de lado el componente de verificación (no solo entendido de manera represiva, sino también de prevención y enseñanza. (p. 243).

Sistema de inspección del trabajo

La Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, (en adelante LGIT) en el artículo 1, establece las siguientes definiciones:

Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

Actuaciones de Orientación, son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.

Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El artículo 2 de la LGIT, señala que el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

Imparcialidad y objetividad, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.

Equidad, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.

Autonomía técnica y funcional, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.

Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo,

en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.

Unidad de función y de actuación, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.

Confidencialidad, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

Lealtad, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.

Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo. Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados. Los servidores públicos que no ejerzan funciones de

inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

Facultades inspectivas

El artículo 5 de la LGIT prescribe que, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

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

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

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

- 3.1 Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado. Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.
- 3.2 Exigir la presencia del empresario o

de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante. 3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto. 3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

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

Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas: 5.1 Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales. 5.2 Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores. 5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. 5.4 Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores. 5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de

infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva. 5.6 Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. 5.7 Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo. 5.8 Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados. 5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.

Atribución de competencias

Conforme el artículo 6° de la LGIT, Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo, están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley. En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del Artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Su posible especialización funcional será compatible con los principios de unidad funcional y de actuación. Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.

- b) Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan.
- e) Otras que les puedan ser conferidas.

A través del siguiente cuadro, se grafica cada una de las funciones según el nivel de cada inspector de trabajo:

Tabla 1: *Funciones según el nivel de cada inspector de trabajo*

Nivel	Funciones
Supervisores Inspectores	Integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley
Inspectores del Trabajo	Integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley
Inspectores Auxiliares del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos. b) Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales. c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación. d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan e) Otras que les puedan ser conferidas.

Actuaciones inspectivas

El artículo 10 de la LGIT, prescribe que las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas. La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros órganos

Jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar asimismo de una petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales. La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado. Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan. Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios Inspectores del Trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Modalidades de actuaciones inspectivas

Las modalidades de actuación conforme señala el artículo 11 de la LGIT son: Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público. Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior. Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

El Decreto Supremo N° 0019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante RGLIT), precisa en el artículo 7° que las actuaciones inspectivas son:

Las actuaciones inspectivas son de dos clases:

- a) Actuaciones de investigación o comprobatoria.
- b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento. Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

Las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Origen de las actuaciones inspectivas

En este punto es necesario destacar como se originan las actuaciones inspectivas, es precisamente el artículo 8 del RLGIT que señala:

Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en: a) Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales. b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad. c) La presentación

de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales. d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar: a) De una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales. b) De una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales; o c) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guardará la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

Con carácter general las actuaciones inspectivas por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, responderán a: a) La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local. b) La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas. c) La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo. d) La iniciativa de los inspectores del trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden

relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Finalización de las actuaciones inspectivas

El RLGIT estipula en el artículo 17 lo siguiente:

Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información: a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados b) Medios de investigación utilizados c) Hechos constatados d) Conclusiones (detallando, en su caso, las infracciones apreciadas y las medidas inspectivas adoptadas) e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo f) Fecha de emisión del informe

En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe deberá señalar la forma en que se produjeron, sus causas y sujetos responsables, especificando si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.

Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspectores del trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

Emitido el informe, y de ser el caso, el acta de infracción, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la

modificación de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias. En caso la actuación no contenga medidas inspectivas dicha autoridad decretará el cierre del expediente. Cuando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de constatar el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del referido expediente. En ambos caso ordena el registro correspondiente.

El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12 de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y de secreto profesional.

Medidas inspectivas

Las medidas inspectivas siguiendo lo establecido por el artículo 18 de RLGIT son:

Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5, inciso 5 de la Ley.

En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas puedan ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efectos en la protección social de los trabajadores afectados, se pondrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia.

Complementariamente a las medidas referidas en los numerales anteriores, la autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la colocación de carteles en el centro de trabajo que permita conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado.

La autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la implementación de planes de formalización, los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluir medidas de promoción, capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras; para su aplicación requieren la aceptación del empleador.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de la inspección del trabajo podrá disponer de la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores, conforme la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley.

Medidas de recomendación y asesoramiento técnico

El artículo 19 del RLGIT señala: Mediante directivas e instrucciones internas, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, determinará los documentos y modelo oficial en que se formalizarán las medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se emitan.

Medidas de advertencia y requerimiento

El artículo 20 de la RLGIT, establece:

Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco del procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, de Procedimiento Administrativo General.

Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos

Por su parte el artículo 21 del RLGIT sobre la medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos señala:

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente, se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, que deberá notificarse al sujeto o sujetos responsables de forma inmediata, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente.

Sin perjuicio de su posible impugnación, las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, dadas por los inspectores del trabajo, serán inmediatamente ejecutadas; sin perjuicio de los derechos que correspondan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan adoptarse para garantizarlos.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo regula lo relativo a las actas de paralización o prohibición de trabajos. En cualquier caso se identifican los hechos comprobados que al poner en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores con carácter grave e inminente, constituyen infracción a las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, el sujeto o sujetos responsables de su comisión y los trabajos o tareas cuya inmediata paralización o prohibición se ordena.

Decretada la paralización o prohibición de trabajos, la Inspección del Trabajo remite, de forma inmediata, a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, copia de la orden practicada.

El sujeto o sujetos responsables, con idéntica inmediatez, comunicarán a los trabajadores afectados y a sus representantes sindicales en la empresa, la orden de paralización o prohibición recibida, procediendo a su efectivo cumplimiento.

Sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, el sujeto o sujetos obligados podrán impugnarla ante la autoridad administrativa competente en el plazo máximo de tres días hábiles y ésta resolverá en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación.

Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización se levantará por la autoridad administrativa competente.

Infracciones, En caso de incumplimiento de la medida de requerimiento, el inspector o grupo de inspectores comisionados, emitirán un acta de infracción (propondrán una multa), donde se determinarán las infracciones cometidas por el sujeto inspeccionado. Estas infracciones se encuentran debidamente tipificadas en el título III del RLGIT, norma que en su artículo 22, establece, que las infracciones administrativas son los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno. Siendo las infracciones recogidas en dicho precepto normativo los siguientes:

Infracciones en materia de relaciones laborales (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones de seguridad y salud en el trabajo (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones en materia de empleo y colocación (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones de empresas de intermediación laboral y empresas usuarias sub capítulo i infracciones de las empresas y entidades de intermediación laboral (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros (siendo leves, graves y muy graves)

Infracciones en materia de seguridad social (siendo graves)

Infracciones a la labor inspectiva (siendo graves y muy graves)

Mediante Decreto Supremo N° 012-2013-TR Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo, en su artículo 40, se establece la cuantía y aplicación de sanciones, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 2: *Cuantía y aplicación de sanciones*

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Graves	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.55	0.75	0.85	1.00
Muy graves	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y mas
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Graves	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy graves	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y mas
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Graves	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy graves	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	10.00

Nota: D.S. N° 012-2013-TR

Mediante la Directiva N° 001-20161-SUNAFIL/INII Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 001-2016-SUNAFIL, se emitieron lineamientos que se transcriben a continuación:

Entidades que ejercen función inspectiva de trabajo

La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3° de la Ley en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del SIT, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos que expida el MTPE.

Los Gobiernos Regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48', literal f), de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y dentro de su respectivo ámbito territorial, desarrollan y ejecutan todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3° de la Ley con relación a las microempresas que se encuentren dentro del "listado de microempresas", elaborado y publicado anualmente por el MTPE a más tardar el día 31 de agosto de cada año, Dicho listado surte efecto a partir del 1 enero del año siguiente.

La SUNAFIL, a través de sus Intendencias Regionales, ejerce función inspectiva de trabajo respecto de todos los empleadores que no se encuentran incluidos en el listado precedentemente citado. En aquellas regiones en las que aún no existan IRE, los gobiernos Regionales, a través de sus unidades orgánicas correspondientes, asumen a plenitud la función inspectiva de trabajo respecto de la totalidad de empleadores de su ámbito territorial.

La SUNAFIL, a través de la INSSI ejerce competencia respecto de la supervisión y fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en los sectores de minería, electricidad e hidrocarburos y actividades conexas, a nivel nacional, cuya competencia sancionadora es asumida por la ILM, con excepción de la pequeña minería y minería artesanal.

Ámbito de actuación de la inspección del trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo a cargo de los órganos o dependencias del SIT, se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, según lo establecido en el artículo 4° de la Ley.

Fiscalización en entidades públicas

En caso el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, podrán desarrollarse actuaciones inspectivas siempre que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o cuando el o los trabajadores tengan una relación contractual que esté comprendido en dicho régimen laboral.

No se encuentran dentro del ámbito de competencia de la Inspección del Trabajo los trabajadores del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas modificatorias.

En los supuestos de contratación fraudulenta, se prosigue con las actuaciones inspectivas siempre que la entidad se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Para dicho efecto, se toma en cuenta la Ley de creación de dicha entidad u otros dispositivos normativos que así lo definan.

Si en alguna entidad de la administración pública existen personas que prestan servicios bajo diversos regímenes laborales, las actuaciones inspectivas se siguen únicamente respecto de los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada o les corresponda la aplicación de dicho régimen, dejando a salvo el derecho de aquellas personas que no pertenecen a dicho régimen laboral, a efectos de que puedan acudir a la vía legal pertinente de considerarlo necesario.

Delimitación territorial de competencias del Sistema de Inspección del Trabajo

Distribución territorial de competencias

Siguiendo lo desarrollado en la Directiva 001-2016-SUNAFIL/INII, con carácter general, el personal inspectivo ejerce sus funciones en el ámbito territorial del órgano al que se encuentra adscrito, ejerciendo sus funciones en cualquier centro laboral o lugar de trabajo que tenga el sujeto inspeccionado en dicho ámbito territorial, independientemente de la ubicación de su domicilio fiscal o del carácter temporal o permanente de sus actividades.

Si el sujeto inspeccionado no tuviese domicilio conocido en la región donde se desarrollan las actuaciones inspectivas, el personal del servicio inspectivo concluye todas las actuaciones que fuesen necesarias y expide el Informe o Acta de Infracción, según corresponda; luego, remite los actuados al respectivo órgano o dependencia del SIT en cuyo ámbito territorial el sujeto inspeccionado tenga domicilio fiscal o en su defecto, su domicilio principal o particular a efectos de proseguir con el trámite correspondiente.

Actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino

Para garantizar el adecuado funcionamiento del SIT, la Autoridad Central del Sistema Inspectivo a través de la INSSI, podrá disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino, con el objeto de llevar a cabo actuaciones inspectivas en materias sociolaborales, de derechos fundamentales y de seguridad y salud en el trabajo. Las actuaciones inspectivas fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino se realiza mediante:

- a) Agregación temporal de inspectores a otra inspección territorial.
- b) Asignación de actuaciones inspectivas, sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

Son supuestos en los que proceden las actuaciones inspectivas fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino, los siguientes:

- a) Cuando el número del personal inspectivo de los órganos dependencias regionales del SIT es insuficiente para realizar las actuaciones inspectivas.
- b) Las materias a inspeccionar requieren de una alta especialización con la que no cuenta el órgano territorial en el que se llevarán a cabo las actuaciones inspectivas.
- c) Imposibilidad de los órganos o dependencias del SIT del ámbito regional, para realizar las actuaciones inspectivas en el ámbito territorial de su competencia, en virtud de:
La inexistencia de Inspectores del Trabajo; la incompetencia funcional de los Inspectores existentes para llevar a cabo las actuaciones inspectivas; cuando el personal inspectivo incurra en alguna de las causales de abstención previstas en la presente Directiva.
- d) Deficiencias significativas en la realización de los procedimientos de inspección del trabajo, en virtud de:
Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas;
Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva, por parte del personal inspectivo comisionado.

Procedimiento sancionador

La LGIT en su artículo 43, establece: El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 44.- Principios generales del procedimiento, el procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios: a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte

de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho; b) Economía y celeridad procesal, por el que el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso; y, c) Pluralidad de instancia, por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 45.- Trámite del procedimiento sancionador El procedimiento se ajusta al siguiente trámite: a) El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva. b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer. c) Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento. d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción. e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.

Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción: Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán: a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta. b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada. c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación. d) En los supuestos de

existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción: Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

Artículo 48.- Contenido de la resolución: 48.1 La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados. 48.2 Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados. La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Mediante la primera disposición complementaria y modificatoria de la Ley 29981, se modifica entre otros, el artículo 49 de la LGIT en los siguientes términos:

Artículo 49°.- Medios de impugnación Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes: a) Recurso de apelación: se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación. b) Recurso de revisión: es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia, y solo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento. Contra el auto que declara inadmisibile o improcedente alguno de los recursos se puede interponer queja por denegatoria dentro del segundo día hábil de notificado. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos.

Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral, es el órgano que tiene por funciones – entre otras – el de resolver el recurso de revisión, recurso que tiene carácter excepcional y será interpuesto en el plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada con la resolución, así mismo, la queja por denegatoria del recurso de revisión, que se interpondrá en el plazo de dos días de notificada la denegatoria.

Estas facultades se encuentran recogidas en el Decreto Supremo N° 04-2017-TR, habiendo establecido en el artículo 2, que el Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno. Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.

Competencias del Tribunal

Uno de los problemas más importantes que se afronta en la Sunafil, es la falta de predictibilidad, toda vez que los usuarios no tienen la certeza de cómo se resolverá su caso, en vista que existen criterios dispersos en los estamentos resolutores de esta institución, por lo que se hace necesario que se implemente de manera urgente este tribunal, así al emitir pronunciamientos vinculantes, estos servirán de guía para uniformizar los diferentes criterios que sobre una misma materia se manejan.

Artículo 3.- Son competencias del Tribunal, las siguientes:

- a) Resolver en última instancia administrativa los procedimientos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

- b) Expedir resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria, que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia, para el Sistema.
- c) Adoptar Acuerdos Plenarios que establezcan criterios y disposiciones generales que permitan uniformizar las resoluciones en las materias de su competencia.
- d) Resolver las quejas por denegatoria del recurso de revisión.
- e) Otras que determinen las leyes y normas reglamentarias.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

Mediante Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (en adelante Sunafil), como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. El artículo 1 de esta norma señala: Creación y finalidad, créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

Siendo una institución con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía para el ejercicio de sus funciones. Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima.

Conforme al artículo 3, de la Ley 29981 establece:

La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los

gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.

Siendo sus funciones conforme señala el artículo 4, las siguientes:

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

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

Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.

Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.

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

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

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

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

Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral. En caso de los trabajadores que prestan servicios en

entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

Tiene como visión – misión:

Misión

Contribuir a la productividad y al empleo formal en el Perú, a través de acciones de promoción, supervisión, investigación, asesoría técnica y fiscalización para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de las normas socio-laborales, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales.

Visión

Ser el organismo público de alto nivel técnico y prestador de servicios de calidad, reconocido a nivel nacional e internacional, en la promoción, protección y supervisión del cumplimiento de los derechos y obligaciones socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

La Sunafil está organizada de la siguiente manera:



Nota: Sunafil (2017)

Figura 1: Organigrama de la Sunafil

Competencias de los Gobiernos Regionales

Mediante Decreto Supremo N° 015-2013-TR publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de diciembre de 2013, se precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales

Artículo 2º.- Definición especial de microempresa Únicamente con la finalidad de cumplir el objeto señalado en el artículo 1º del presente decreto supremo, se considera como microempresa al empleador que cuenta con entre uno (1) y diez (10) trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, creada por Decreto Supremo N° 018- 2007-TR y sus normas modificatorias y complementarias. La definición del párrafo precedente comprende a las microempresas formales y no formales, a que se refiere el segundo párrafo del artículo 3º de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. A efectos de determinar lo señalado en el primer párrafo del presente artículo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora un listado de microempresas que se encuentran en el ámbito de competencia de los Gobiernos Regionales, considerando el promedio de trabajadores registrados en la Planilla Electrónica en los doce (12) últimos meses anteriores al 30 de junio de cada año. Dicho listado se aprueba mediante Resolución Ministerial que es publicada a más tardar el 31 de agosto de cada año y surte efectos en el año fiscal siguiente al de su publicación.

Artículo 3º.- Competencia en materia de inspección del trabajo de los Gobiernos Regionales Los Gobiernos Regionales ejercen la labor inspectiva de trabajo respecto de los empleadores comprendidos en la definición de microempresa establecida en el artículo 2º del presente decreto supremo.

Artículo 4º.- Competencia en materia de inspección del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ejerce la labor inspectiva de trabajo respecto de todos los empleadores no comprendidos en la definición establecida en el artículo 2º del presente decreto supremo.

Dimensión del Rol Fiscalizador del Estado

Conforme hemos ido desarrollando, las actuaciones inspectivas son de dos clases: de investigación o comprobatorias y de consulta o asesoramiento técnico, siendo objeto del presente trabajo desarrollar y analizar la primera de las funciones, con lo cual determinaremos el nivel de cumplimiento del trabajo decente.

Dimensión actuaciones de investigación o comprobatoria

Conforme a lo establecido por el artículo 3 del Convenio N° 81 de la OIT, ratificado por el Estado peruano el 01 de febrero de 1960 mediante Resolución Legislativa N°132841, el sistema de inspección estará encargado de:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La función inspectiva que desarrolla la Sunafil a través de los inspectores del trabajo, son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento. Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas. (Conforme establece el artículo 7 numeral 7.2 del RLGIT).

1.3 Justificación

Justificación técnica

Se justifica teóricamente porque a través de este trabajo, se va a brindar a las trabajadoras y trabajadores del Perú, la información sobre el trabajo decente, y el importante rol que cumple la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para hacer cumplir el respeto de los derechos laborales. Se dará a conocer, que todos los trabajadores tienen derecho a acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, a la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, derecho a la libertad para expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos. Por ello, el Estado, debe impulsar la creación de un trabajo decente desde las siguientes aristas: (i) promover y cumplir las normas y derechos laborales fundamentales; (ii) generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres y más y mejores empresas; (iii) mayor eficacia y cobertura de la protección social; y (iv) promoción del diálogo social y fortalecimiento del tripartismo y organizaciones de los actores sociales. Para ello mediante Ley N° 29981 ha creado La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, por ello, este trabajo se justifica en el estudio del rol fiscalizador del Estado a través de este organismo fiscalizador.

Justificación práctica

Los beneficios de la presente investigación, son muchos siendo los principales, que la colectividad conocerá el importante papel que cumple en la sociedad la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así mismo, el trabajador estará mejor informado de cuáles son sus derechos y deberes laborales, y a dónde acudir en caso de su incumplimiento y desconocimiento de sus derechos por parte de sus empleadores.

Justificación legal

En cuanto a la base normativa, las Políticas Nacionales de Empleo se sustentan en la Constitución Política del Estado, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, la Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, D.S. 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias, Convenio 81 de la OIT.

1.4 Realidad problemática

A nivel mundial, el trabajo decente ha tenido una fuerza muy grande desde que fue propuesto por el ex Director General de la OIT Juan Somavía en 1999, en el Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo.

En América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo OIT, señaló, que el contexto político y económico de estos nuevos tiempos configura una época de oportunidades y de nuevos bríos para avanzar por el camino del trabajo decente; que la institucionalidad democrática que predomina en la región coincide con un auspicioso momento en lo económico, y constituye una plataforma de lanzamiento que permite hacer avanzar las políticas, estrategias y consensos necesarios para generar más y mejores empleos, los cuales son la mejor herramienta para combatir la pobreza y promover el desarrollo sostenible.

En el país, en la década de los 90, al llegar a la presidencia del Perú el señor Alberto Fujimori Fujimori, instaura un gobierno neoliberalista, fue este gobierno que institucionalizó esta ideología en todos los sectores, el Perú dejó de ser un país semi industrializado y paso a ser productor de materias primas, luego de un estancamiento inicial, la economía ha crecido ininterrumpidamente, aunque con fluctuaciones, desde 1993. El posible impacto negativo sobre el empleo fue un elemento central de las críticas que recibieron la reforma comercial, la privatización, la reducción del aparato estatal y la flexibilización del mercado de trabajo. Este proceso de reformas estructurales en el Estado peruano, no solamente trajo consigo el crecimiento económico, sino una nueva legislación, que convierte en relativo el derecho a la estabilidad en el trabajo, dándose leyes laborales más flexibles, un modelo de crecimiento sin empleo, con el propósito de favorecer las

inversiones en el Perú. El problema en el mercado de trabajo, es uno de los retos del gobierno actual, donde deberá asumir el gobierno del país un rol protagónico, para resolver los problemas más cotidianos en esta materia, como son, el desempleo, el sub empleo, y la inexistencia de trabajo decente.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), el trabajo decente resume todas las aspiraciones de los trabajadores en su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que pueda generar una remuneración justa, la seguridad en el centro de trabajo y la protección social para las familias, dándoles mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las persona expresen libremente sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, las mujeres y hombres.

Por ello, el "Trabajo Decente" debe ser una política pública permanente en el Perú, cuyo cumplimiento debe ser fiscalizado de manera constante por los organismos a cargo de dicha labor, dentro de los cuales se encuentra la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil, toda vez que, el trabajo dignifica al trabajador y le permite alcanzar mejores niveles de bienestar para él y su familia. Solo dignifica y brinda bienestar el trabajo decente, esto es, el trabajo que se desarrolla en un contexto de pleno respeto de derechos laborales y fundamentales, donde haya oportunidades de empleo adecuado e ingresos dignos; que el trabajo se de en condiciones seguras y protección social, y se tenga acceso a mecanismos de representación y dialogo social.

En este contexto, es necesario analizar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado, con el propósito de fortalecer dicha función tan importante para la sociedad y el Estado.

Formulación del problema:

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema general

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?.

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?.

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?.

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?.

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?.

1.5 Objetivos

General

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 2

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 3

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 4

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables:

V1 Trabajo decente

V2 Rol fiscalizador del Estado

Definición conceptual:

Trabajo decente.- Bastidas y Balbín (2011) conceptualizan como:

Un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”, debiéndose entender para ello al término “trabajo” en un sentido amplio, que no englobe solamente a los trabajadores dependientes sino también al “autoempleo, el trabajo a domicilio, el desarrollo de tareas domésticas –como la cocina o la limpieza-, y toda la gama de labores que se desarrollan en cualquier sector de actividad y también en la economía informal”, mientras que por “decente” se evoca a “estándares que hacen que las personas se realicen dignamente mediante el trabajo y valoren positivamente su ocupación (p. 19).

Rol fiscalizador del estado

El Convenio 81 OIT ratificado por el Estado Peruano el 01 de febrero de 1960 mediante Resolución Legislativa N°13284, en el artículo 3 establece que el sistema de inspección estará encargado principalmente de:

Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. (...).

La Ley 28806 Ley General de la Inspección del Trabajo, conceptúa a la Inspección del Trabajo, como el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) creada por Ley 29981, es el Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

2.2. Operacionalización de las variables:

Como sigue:

Tabla 3: Operacionalización de la variable Trabajo Decente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Respeto de los derechos laborales y fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicios - Remuneraciones - Planillas o registros que lo sustituyan - Hostigamiento y actos de hostilidad - Trabajo de adolescentes menores - Jornada, horario de trabajo y descansos 	1.	Cumple (1)
		2.	No cumple (0)
		3.	
		4.	
		5.	
		6.	
Oportunidades de empleo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Empresas de intermediación laboral - Desnaturalización de la relación laboral 	7.	Cumple (1)
		8.	No cumple (0)
		9.	
Condiciones seguras y protección social	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de gestión SST en las empresas - Equipos de protección personal - Inscripción en la seguridad social - Identificación de peligros y Evaluación de riesgos (IPER) - Seguro complementario de trabajo de riesgo Condiciones de seguridad: en lugares de trabajo, Instalaciones civiles y maquinaria - Mapa de riesgos 	10.	Cumple (1)
		11.	
		12.	No cumple (0)
		13.	
		14.	
		15.	
16.			
Acceso a mecanismos de representación y dialogo social	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones colectivas de trabajo 	17.	Cumple (1)
			No cumple (0)
Autor: Gabriel Acurio Salazar	Teoría: Juan Somavía en su primer informe a la 87° Conferencia Internacional del Trabajo		

Tabla 4: Operacionalización de la variable *Fiscalización laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escalas y valores
Actuaciones de investigación o comprobatorias	- Respeto de los derechos laborales y fundamentales	Cumple (1)
	- Oportunidades de empleo adecuado	
	- Condiciones seguras y protección social	No cumple (0)
	- Acceso a mecanismos de representación y diálogo social	
Autor: Gabriel Acurio Salazar	Teoría: En base a lo establecido en la Ley 28806, y el Convenio 81 de la OIT	

2.3. Metodología:

Tipo de estudio:

El tipo de estudio se encuentra dentro de la Investigación básica, ya que permite obtener nuevos conocimientos y campos de investigación sobre el rol fiscalizador del Estado en el trabajo decente en la Intendencia de Lima Metropolitana, buscando observar, recoger información, describirla y explicarla para enriquecer los conocimientos, principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.

Al respecto, Valderrama (2013) expresa que la investigación básica: “Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.” (p.164).

2.4. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo, toda vez que la investigación estará enmarcada en observar y analizar los diferentes cuadros estadísticos. Para ello establecemos las siguientes definiciones:

Diseño no experimentales

Hernández, et, al. (2010) señalan:

“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Diseño no experimentales transversales

Hernández, et. al. (2010) señala:

“recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.151).

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento fue como tomar una foto de los años 2014, 2015 y 2016.

X ————— O

2.5. Población, muestra y muestreo:

Población.

La población está conformada por 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016, que representan las principales materias en cada una de las dimensiones objeto de la presente tesis, teniendo como característica común que todas tuvieron por objeto el de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales en los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, siendo una población censal.

Según Hernández, et tal (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

Muestra

No existe porque la población es censal.

Muestreo

No existe porque la población es censal.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Para la presente investigación se ha utilizado la técnica del análisis documental, en la medida en que tratamos de describir y de explicar aquello que estamos observando, en este caso los cuadros estadísticos. Al final de una observación científica daremos una explicación acerca de lo que hemos captado, al colocarlo en relación con otros datos y con otros conocimientos previos, lo cual nos permitirá llegar a una conclusión.

Morone (2012) refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (p.3).

El acto de observar consiste en mirar detenidamente por parte del investigador, dicha experiencia, es decir determinados comportamientos de algunas cosas o condiciones maniobradas acorde a lo estipulado de la realidad a observar. En otras palabras, es el conglomerado de cosas observadas, el acervo de datos y fenómenos, la observación es equivalente tanto a datos, fenómenos y/o hechos (Pardinas, 2005, p. 89)

En opinión de Sabino (1992), la observación es una técnica muy antigua, en ese sentido resulta imposible rastrear los primeros aportes de esta técnica. La realidad del entorno siempre es captada a través de los diferentes sentidos del hombre, la misma que se organiza de manera inteligente y ordenada; es decir la observación es la búsqueda de datos usando los sentidos como la herramienta metódica. Existe dos tipos de observación: la directa y la no participante (simple)

Para la recolección de datos de la investigación se empleó la observación de cuadros e información estadística obtenida de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Instrumento:

El instrumento utilizado fue la lista de cotejo elaborado por el tesista Gabriel Acurio Salazar (2017), tuvo por objeto medir el nivel de cumplimiento en porcentajes del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado, habiéndose plasmado la descripción y análisis de estadísticas obtenidas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que nos llevaran a conclusiones.

Bernardo y Calderero (2000) consideran que “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (citados por López, p.2).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

Validación:

El instrumento fue validado por juicio de expertos siendo aplicable la conclusión asumida por los expertos.

2.7. Procedimientos de recolección de datos:

Registro de datos

Elaboración de la base de datos

Análisis de datos

Representación gráfica de los datos

Interpretación de datos

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos:

Se empleó el análisis estadístico descriptivo que sirven para describir el comportamiento de una variable en una población y se limita a la utilización de estadística descriptiva, para presentar los datos en tablas de frecuencias y gráficos.

Al respecto Hernández et al (2010) sostiene que la estadística descriptiva permite describir los datos, valores o las puntuaciones obtenidas por cada variable.

2.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

Tabla 5

Nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado

Nivel de cumplimiento del trabajo decente	2014		2015		2016	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple / informe	18,076	85%	21,764	87%	23,467	86%
No cumple / acta	3,090	15%	3,218	13%	3,769	14%
Total	21,166	100%	24,982	100%	27,236	100%

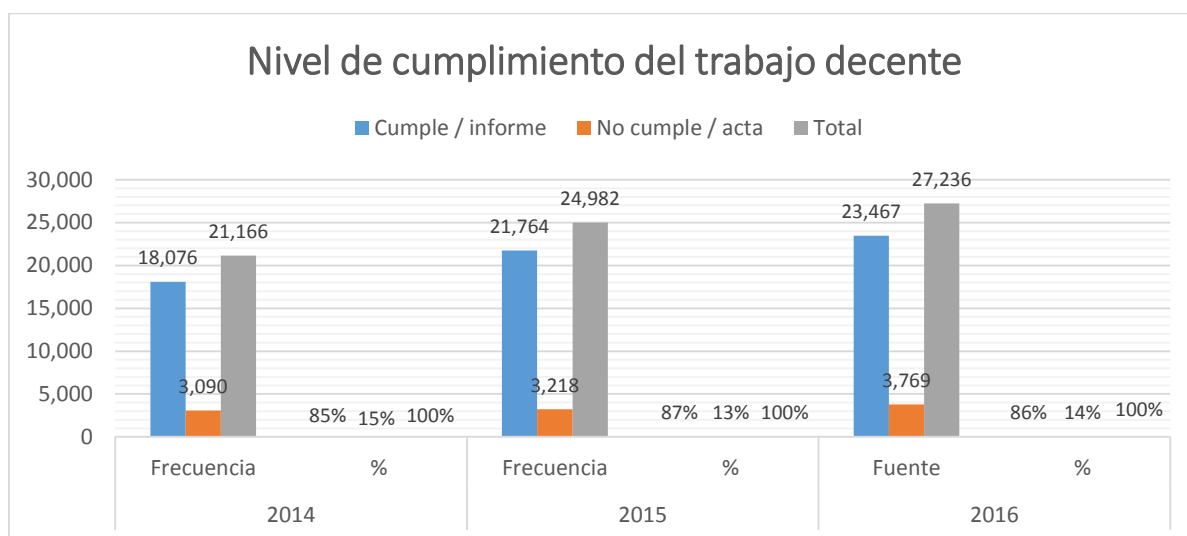


Figura N° 2

Nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado

Interpretación:

De la tabla N° 5 y la figura N° 2, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%.

Tabla 6

Respeto a los derechos laborales y fundamentales

Dimensión 1: Respeto a los derechos laborales y fundamentales	2014		2015		2016	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple / informe	14,299	86%	16,639	87%	18,193	85%
No cumple / acta	2,250	14%	2,443	13%	3,091	15%
Total	16,549	100%	19,082	100%	21,284	100%

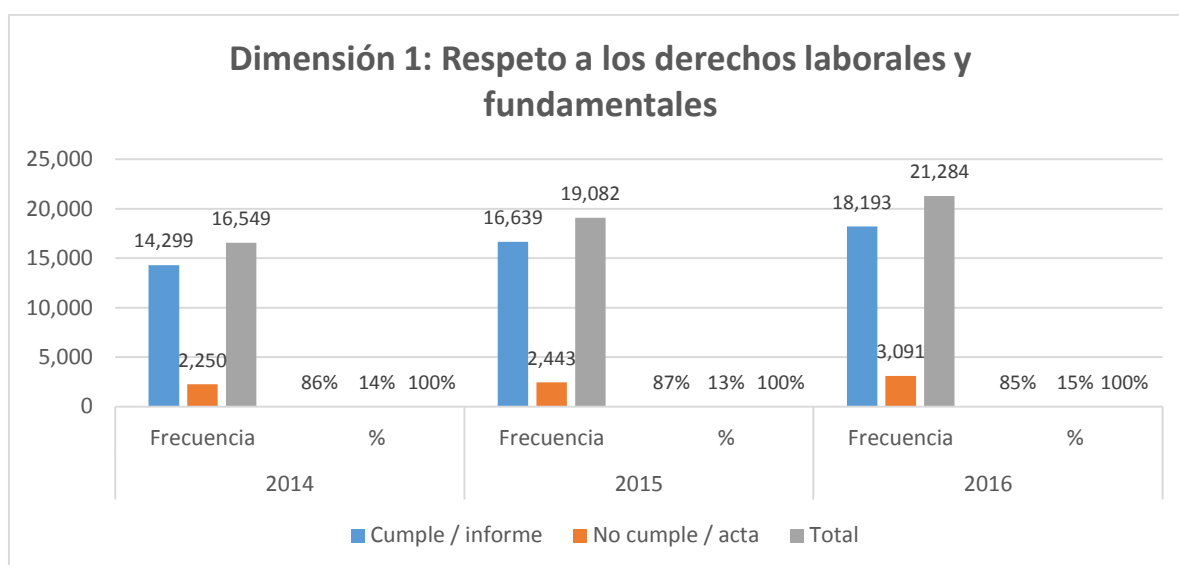


Figura N° 3

Respeto a los derechos laborales y fundamentales

Interpretación:

De la tabla N° 6 y la figura N° 3, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de los derechos laborales y fundamentales, en el año 2014 fue de 86%, y de incumplimiento 14%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 85% incumpléndose en un 15%.

Tabla 7

Oportunidades de empleo adecuado

Dimensión 2: Oportunidades de empleo adecuado	2014		2015		2016	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple / informe	205	78%	510	91%	183	81%
No cumple / acta	58	12%	49	9%	42	19%
Total	263	100%	559	100%	225	100%

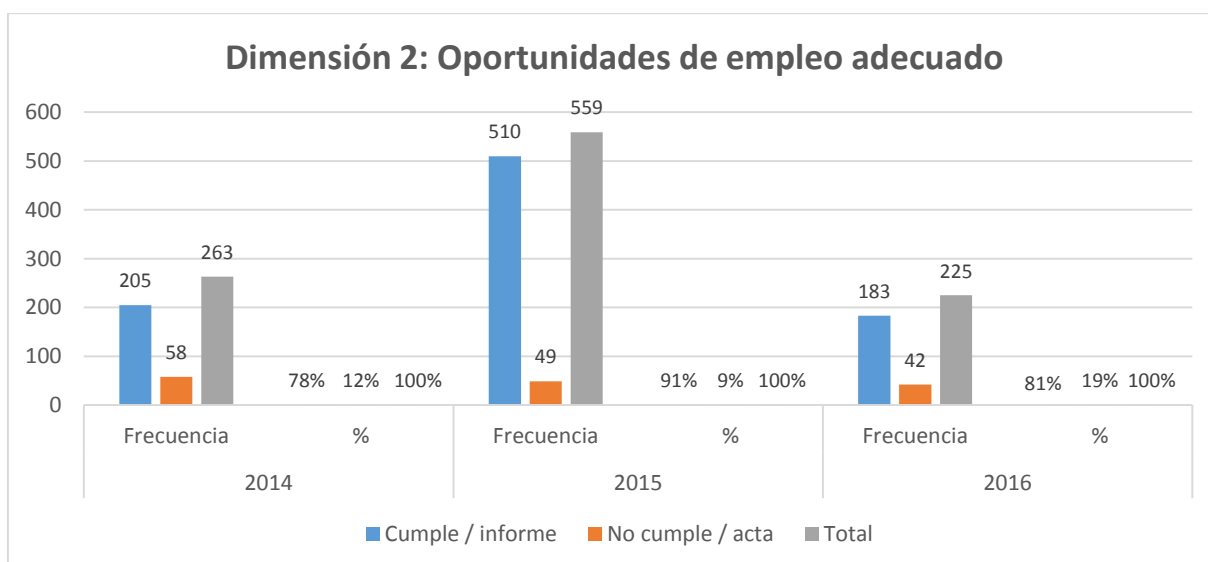


Figura N° 4

Oportunidades de empleo adecuado

Interpretación:

De la tabla N° 7 y la figura N° 4, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de las oportunidades de empleo adecuado, en el año 2014 fue de 78%, y de incumplimiento 12%; el año 2015 se cumplió en un 91% y se incumplió en un 9%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 81% incumpléndose en un 19%.

Tabla 8

Condiciones seguras y protección social

Dimensión 3: Condiciones seguras y protección social	2014		2015		2016	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple / informe	3,377	83%	4,322	87%	4,836	90%
No cumple / acta	704	17%	638	13%	561	10%
Total	4,081	100%	4,960	100%	5,397	100%

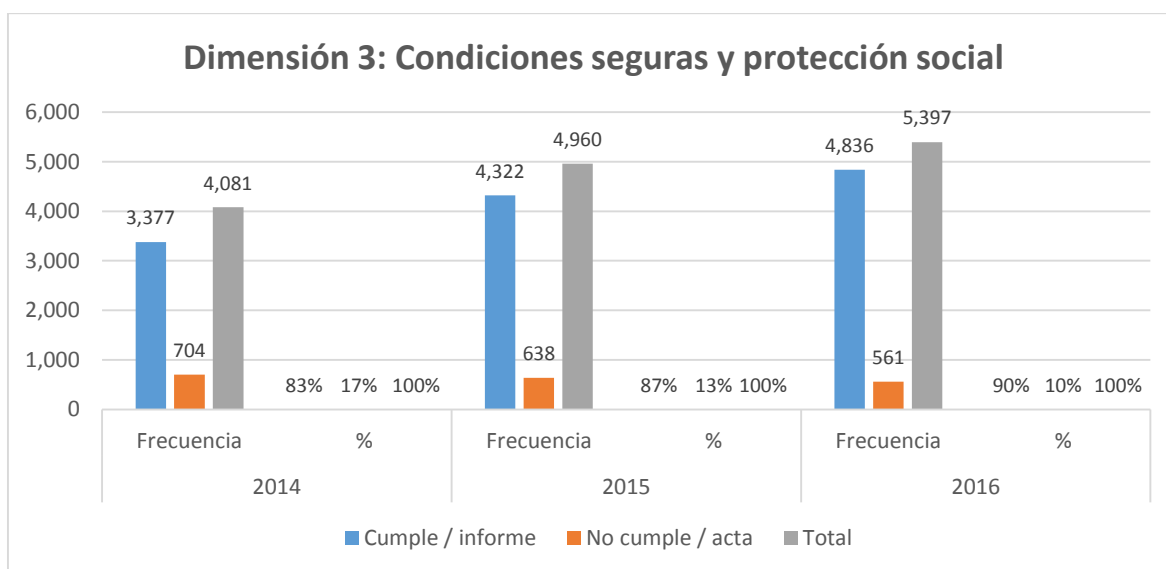


Figura N° 5

Condiciones seguras y protección social

Interpretación:

De la tabla N° 8 y la figura N° 5, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de las condiciones seguras y protección social, en el año 2014 fue de 83%, y de incumplimiento 17%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 90% incumpléndose en un 10%.

Tabla 9

Accesos a mecanismos de representación y diálogo social

Dimensión 4: Acceso a mecanismos de representación y diálogo social	2014		2015		2016	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cumple / informe	195	71%	293	77%	255	77%
No cumple / acta	78	29%	88	23%	75	23%
Total	273	100%	381	100%	330	100%

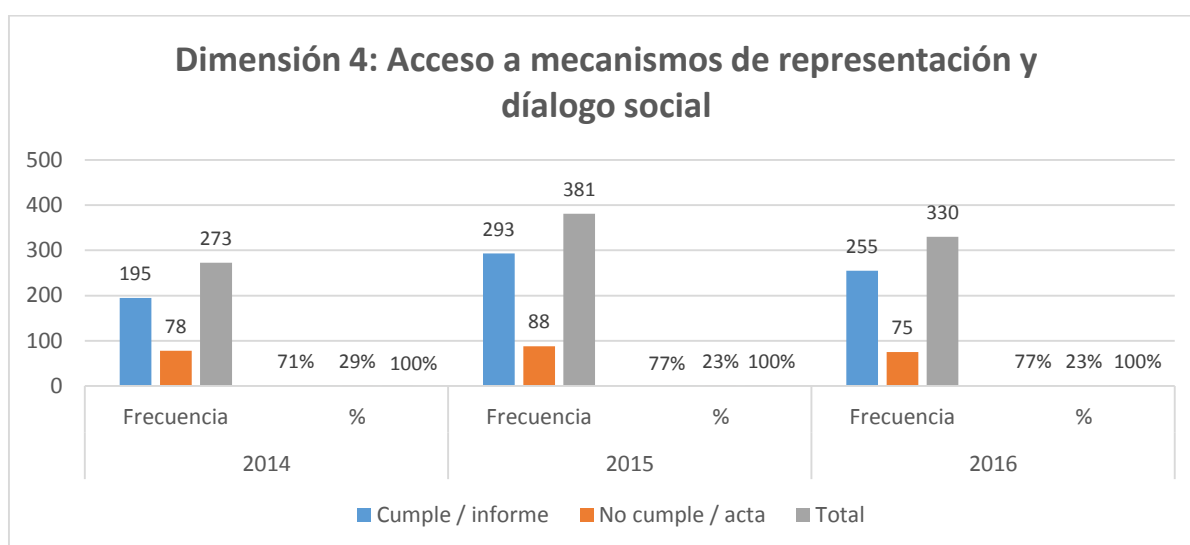


Figura N° 6

Acceso a mecanismos de representación y diálogo social

Interpretación:

De la tabla N° 9 y la figura N° 6, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto al acceso a mecanismos de representación y diálogo social, en el año 2014 fue de 71%, y de incumplimiento 29%; el año 2015 se cumplió en un 77% y se incumplió en un 23%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 77% incumpléndose en un 23%.

IV. Discusión

El autor Camacho y Roldan, presenta una consulta ciudadana a los sectores y poblaciones marginados tradicionalmente de la discusión y de la toma de decisiones frente al desarrollo y el mundo de lo público en torno al Trabajo Decente, aspecto que precisamente tiene que ser tomado en cuenta por los gobernantes de las naciones, toda vez que el trabajo decente solo se lograra involucrando a los directos protagonistas en este caso a los trabajadores explotados.

La investigación concuerda con la efectuada por los autores Felizzolas y Duque, de la cual se puede concluir que, un estado que participa activamente en la educación, en la concientización de sus empresarios sobre el cumplimiento del trabajo decente, será un estado que contara con menos desempleo, con mejores y mayores puestos laborales de calidad, donde se respeten los derechos mínimos laborales y por tanto será un estado preocupado por el bienestar de su población en edad de trabajar.

La tesis del autor chileno Gerlach, tiene felices coincidencias con la tesis, ya que se señala que, el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.

La investigación considera que el concepto al que arribó el autor Curi, es muy importante, ya que logra conjuncionar todos los componentes que forman este concepto de trabajo decente por ello considero rescatable mencionarlo: "Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo".

El investigador La Cruz, realizó un trabajo de investigación titulado como: “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”. Donde consideró que la inspección de trabajo resulta el remedio fundamental para el problema en cuestión, ya que la misma vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales a través de la verificación y fiscalización de los centros de trabajo. La implementación de la inspección de trabajo, debe ir acompañada de otras medidas que permitan el conocimiento de los derechos y deberes laborales. Estos dos aspectos –fiscalización y de orientación preventiva – son precisamente la piedra angular de la razón de ser de la fiscalización laboral en el Perú.

Otro autor con el que coincide la investigación es Requejo, ya que se requiere la inmediata incrementación del número de inspectores en el ámbito nacional en proporción al número de los trabajadores y empresas a supervisar para que el sistema funcional de inspección del trabajo alcance por igual a la población asalariada formal e informal. Se requiere que el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales incrementen sustancialmente la asignación de recursos en favor del sistema funcional de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

Los autores Bastidas y Balbín ponen particular énfasis en las brechas de equidad de género que se registra en el sector laboral peruano, propone como estrategia para la superación de la desigualdad encontrada, el impulso de políticas públicas de crecimiento orientadas a promover el trabajo decente y la igualdad de género. Propuesta que es acogida en la tesis, toda vez que es fundamental que el estado dentro de sus políticas públicas tenga como pilar fundamental el respeto irrestricto del trabajo decente con igualdad de género, la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, así como velar por el buen funcionamiento de la convivencia ciudadana.

V. Conclusiones

Primera: En función al objetivo general, con vista a las 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016 que forma nuestra población, se logró determinar que el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%, lo que nos lleva a señalar que si bien el Estado cumple con su rol fiscalizador, no obstante ello este es insuficiente, por lo cual se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función del Estado.

Segundo: En función al objetivo específico 1 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que en el año 2014 fue de 86%, y de incumplimiento 14%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 85% incumpléndose en un 15%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Tercero: En función al objetivo específico 2 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que el año 2014 fue de 78%, y de incumplimiento 12%, el año 2015 se cumplió en un 91% y se incumplió en un 9%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 81% incumpléndose en un 19%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Cuarto: En función al objetivo específico 3 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que durante el año 2014 fue de 83%, y de incumplimiento 17%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año

2016 se cumplió en un 90% incumpléndose en un 10%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Quinto: En función al objetivo específico 4 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que durante el año 2014 fue de 71%, y de incumplimiento 29%; el año 2015 se cumplió en un 77% y se incumplió en un 23%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 77% incumpléndose en un 23%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que el gobierno ponga mayor esfuerzo por el cumplimiento del trabajo decente, toda vez que un trabajador que cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su labor, será una persona más productiva y feliz, ello redundará en la sociedad, porque tendremos más ciudadanos de bien. Lo anterior, refleja que el trabajo justo y la productividad, confluyen como dos eslabones de una misma cadena, que son necesarios y de vital importancia para un sistema sostenible, no puede haber aumento de productividad sin un trabajo decente y viceversa.

Segunda: Con la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se tiene la oportunidad para hacer más efectiva la inspección del Trabajo en el Perú, por ello se recomienda que el Estado implemente una política pública, con el fin de fortalecer esta importante función, brindando a este sector mayor presupuesto, lo que hará posible tener una mejor infraestructura, completa logística, una mayor cantidad de inspectores a nivel nacional conforme a las recomendaciones de la OIT, aspectos que repercutirán en los ciudadanos, a quienes se les brindará un mejor servicio público de fiscalización de sus derechos laborales, lográndose que cuenten con un trabajo decente.

Tercera: Se recomienda a las autoridades del gobierno central, la inmediata implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral, con el fin de generar predictibilidad en los pronunciamientos de los funcionarios de la Sunafil.

Cuarta: Se recomienda al Congreso de la República, emitir una norma ordenadora de todo el derecho laboral en el Perú, lo cual pudiera darse a través de un Código del Trabajo, cuerpo normativo donde estén recogidos de manera sistemática los derechos y deberes de los trabajadores.

Quinta: Se recomienda la urgente implementación de la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral, toda vez que existe plena conciencia que el desarrollo de las sociedades actuales queda garantizado con una formación y capacitación adecuada. La capacitación es una herramienta imprescindible de cambio positivo en las organizaciones. Por ello, la necesidad de crear la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral – ENAFIL como órgano de línea de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, encargado de proveer formación y capacitación al personal de la Sunafil y público en general.

VII. Referencias

- Bastidas M. y Balbín E. (2011) *Las mujeres y el Trabajo Decente en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Cultural.
- Briones E. (2016) *La inspección como institución garante del trabajo decente en pro de la productividad*. Revista Judicial. Número 119. (p.243)
- Camacho C. y Roldan J. M. (2013) *Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente*. Bogotá: Editorial de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Curi, P. (2016) *“El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos”*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.
- Ermida O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *OIT Boletín Cinterfor*. N°151.
- Felizzolas Y. y Duque A. (2013) *“Descriptorios de trabajo decente en pequeñas y medianas empresas consolidadas Venezolanas”*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.
- Gerlach M. (2010) *“El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile”*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago de Chile – Chile.
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M. (2010) *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial The McGraw-Hill.
- ISCOD y UGT (2009) *Guía de Trabajo Decente para una Globalización con derechos*. La Rioja: Proyectos y Producciones Editoriales, S. A.
- La Cruz C. (2014) *“Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PUCP. Lima – Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: Editorial Corporación Creagrama E.I.R.L.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004 - 2006*. Informe Preliminar. OIT.

Requejo, J. (2013) "*Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*". Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de La Empresa. PUCP. Lima – Perú.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Somavía, J. (2014) "*El trabajo decente – una lucha por la dignidad humana*". Ginebra. OIT.

Normas legales

Constitución Política del Perú de 1993, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 1993.

Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Perú el 01 de febrero de 1960.

Ley N° 28806 Ley General de la Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de julio de 2006.

Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero de 2013.

Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 18 de noviembre de 2002.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de la Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de octubre de 2006.

Decreto Supremo N° 015-2013-TR se precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de diciembre de 2013.

Decreto Supremo N° 04-2017-TR Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de marzo de 2017.

Decreto Supremo N° 012-2013-TR Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07 de diciembre de 2013.

Directiva N° 001-20161-SUNAFIL/INII Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 001-2016-SUNAFIL, de fecha 17 de febrero de 2016.

VIII. Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables			
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016? 2.- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado e ingresos dignos de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016? 3.- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016? 4.- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?</p>	<p>General Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016</p> <p>Objetivos específicos 1.- Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016. 2.- Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado e ingresos dignos de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016 3.- Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016 4.- Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016</p>	<p>No aplica, estudio descriptivo</p>	<p>Variables: 1.- Trabajo decente 2.- Rol fiscalizador del estado</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Nivel y Rango</p>
<p>Respeto de los derechos laborales y fundamentales</p>	<p>a) Compensación por tiempo de servicios. b) Remuneraciones, Planillas o registros que la sustituyan. c) Hostigamiento y actos de hostilidad d) Trabajo de adolescentes menores de 18 años (14 a 17 años de edad) e) Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados</p>	<p>Cumple No cumple</p>				
<p>Oportunidades de empleo adecuado</p>	<p>a) Capacitación b) Empresas de intermediación laboral c) Desnaturalización de la relación laboral</p>	<p>Cumple No cumple</p>				
<p>Condiciones seguras y protección social</p>	<p>a) Sistemas de gestión SST en las empresas b) Equipos de protección personal c) Inscripción en la seguridad social d) Identificación de peligros y eval. De riesgos e) Seguro complementario de trabajo de riesgo f) Condiciones de seguridad g) Mapa de riesgos</p>	<p>Cumple No cumple</p>				
<p>Acceso a mecanismos de representación y dialogo social</p>	<p>a) Relaciones colectivas de trabajo</p>	<p>Cumple No cumple</p>				
<p>Actuaciones de investigación o comprobatorias</p>	<p>Respeto de los derechos laborales y fundamentales, Oportunidades de empleo adecuado, Condiciones seguras y protección social, Acceso a mecanismos de representación y dialogo social</p>	<p>Cumple No cumple</p>				

Tipo y diseño de estudio	Población, muestra y muestreo	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Métodos de análisis e interpretación de datos	Procedimientos de recolección de datos
<p>Tipo.- El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica</p> <p>Diseño El diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo</p>	<p>La población está conformada por 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016, que representan las principales materias en cada una de las dimensiones objeto de la presente tesis</p>	<p>La técnica de la observación Para la recolección de datos de la investigación se empleó la observación de cuadros e información estadística extraída del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Instrumento: La ficha estadística.</p>	<p>Se empleó el análisis estadístico descriptivo que sirven para describir el comportamiento de una variable en una población y se limita a la utilización de estadística descriptiva, para presentar los datos en tablas de frecuencias y gráficos.</p>	<p>Registro de datos</p> <p>Elaboración de la base de datos</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Representación gráfica de los datos</p> <p>Interpretación de datos</p>

Tabla 3: *Operacionalización de la variable Trabajo Decente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Respeto de los derechos laborales y fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicios - Remuneraciones - Planillas o registros que lo sustituyan - Hostigamiento y actos de hostilidad - Trabajo de adolescentes menores - Jornada, horario de trabajo y descansos 	1.	Cumple (1)
		2.	No cumple (0)
		3.	
		4.	
		5.	
		6.	
Oportunidades de empleo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Empresas de intermediación laboral - Desnaturalización de la relación laboral 	7.	Cumple (1)
		8.	No cumple (0)
		9.	
Condiciones seguras y protección social	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de gestión SST en las empresas - Equipos de protección personal - Inscripción en la seguridad social - Identificación de peligros y Evaluación de riesgos (IPER) - Seguro complementario de trabajo de riesgo Condiciones de seguridad: en lugares de trabajo, Instalaciones civiles y maquinaria - Mapa de riesgos 	10.	Cumple (1)
		11.	
		12.	No cumple (0)
		13.	
		14.	
		15.	
16.			
Acceso a mecanismos de representación y dialogo social	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones colectivas de trabajo 	17.	Cumple (1)
			No cumple (0)
Autor: Gabriel Acurio Salazar	Teoría: Juan Somavía en su primer informe a la 87° Conferencia Internacional del Trabajo		

Tabla 4: Operacionalización de la variable *Fiscalización laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escalas y valores
Actuaciones de investigación o comprobatorias	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto de los derechos laborales y fundamentales - Oportunidades de empleo adecuado - Condiciones seguras y protección social - Acceso a mecanismos de representación y diálogo social 	<p>Cumple (1)</p> <p>No cumple (0)</p>
Autor: Gabriel Acurio Salazar	Teoría: En base a lo establecido en la Ley 28806, y el Convenio 81 de la OIT	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO DECENTE SEGÚN EL ROL FISCALIZADOR DEL ESTADO

N°	Dimensiones / ítems	a) Pertinencia		b) Relevancia		c) Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Respeto a los derechos laborales y fundamentales							
1	Compensación por tiempo de servicios							
2	Remuneraciones							
3	Planillas o registros que la sustituyan							
4	Hostigamiento y actos de hostilidad							
5	Trabajo de adolescentes menores de 18 años (14 a 17 años de edad)							
6	Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados							
	Dimensión 2: Oportunidades de empleo adecuado							
7	Capacitación							
8	Empresas de intermediación Laboral							
9	Desnaturalización de la relación laboral							
	Dimensión 3: Condiciones seguras y protección social							
10	Sistema de gestión SST en las empresas							
11	Equipos de protección personal							
12	Inscripción en la seguridad social							
13	Identificación de peligros y Evaluación de riesgos (IPER)							
14	Seguro complementario de trabajo de riesgo							
15	Condiciones de seguridad: en lugares de trabajo, Instalaciones civiles y maquinaria							
16	Mapa de riesgos							
	Dimensión 4: Acceso a mecanismos de representación y dialogo social							
17	Relaciones colectivas de trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencias): _____

a) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

b) **Relevancia:** El ítem es apropiado para

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: _____

o dimensión específica del constructo.

DNI N°: _____

c) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

Especialidad del validador: _____

Lima, 18 de mayo de 2017

.....

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO DECENTE SEGÚN EL ROL FISCALIZADOR DEL ESTADO

N°	Dimensiones / ítems	a) Pertinencia		b) Relevancia		c) Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Respeto a los derechos laborales y fundamentales							
1	Compensación por tiempo de servicios							
2	Remuneraciones							
3	Planillas o registros que la sustituyan							
4	Hostigamiento y actos de hostilidad							
5	Trabajo de adolescentes menores de 18 años (14 a 17 años de edad)							
6	Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados							
	Dimensión 2: Oportunidades de empleo adecuado							
7	Capacitación							
8	Empresas de intermediación Laboral							
9	Desnaturalización de la relación laboral							
	Dimensión 3: Condiciones seguras y protección social							
10	Sistema de gestión SST en las empresas							
11	Equipos de protección personal							
12	Inscripción en la seguridad social							
13	Identificación de peligros y Evaluación de riesgos (IPER)							
14	Seguro complementario de trabajo de riesgo							
15	Condiciones de seguridad: en lugares de trabajo, Instalaciones civiles y maquinaria							
16	Mapa de riesgos							
	Dimensión 4: Acceso a mecanismos de representación y diálogo social							
17	Relaciones colectivas de trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencias): _____

a) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

representar al componente

b) **Relevancia:** El ítem es apropiado para

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: _____

o dimensión específica del constructo.

DNI N°: _____

c) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

Especialidad del validador: _____

Lima, 18 de mayo de 2017

.....

Firma del experto informante

Anexo E: Lista de cotejo

Anexo F: Artículo científico

1. Título

El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado.

2. Autor

Br. Gabriel Acurio Salazar

3. Resumen

La presente investigación titulada “El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado” tiene como objetivo principal determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Dentro de la metodología el tipo de estudio utilizado encuadra en la Investigación básica, el diseño de investigación es no experimental descriptivo, la población está constituida por 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016, que representan las principales materias en cada una de las dimensiones objeto de la presente tesis, habiéndose utilizado la técnica de la observación y como instrumento la ficha de observación la cual se encuentra debidamente validada, donde se plasmaron los datos estadísticos que se me fueron entregados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Se empleó el análisis estadístico descriptivo, efectuándose el registro de datos, la elaboración de la base de datos para su posterior representación gráfica.

Se ha llegado a la conclusión, que el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%, por

tanto el Estado ha cumplido con su rol fiscalizador del trabajo decente a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no obstante ello se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función del Estado.

4. Palabras clave

Trabajo decente, rol fiscalizador, inspecciones, Sunafil.

5. Abstract

This research entitled "Decent work according to the fiscalizing role of the State" has as main objective to determine the level of fulfillment of the decent work according to the fiscalizing role of the State of the workers of the private labor regime in the Intendance of Metropolitan Lima, around the years 2014 to 2016.

Within the methodology, the type of study used is based on the basic research, the research design is non-experimental descriptive, the population is constituted by 73,384 inspection orders generated in the Metropolitan Lima Intendance during the years 2014 to 2016, which represent the Main subjects in each one of the dimensions object of the present thesis, having been used the observation technique and as instrument the observation sheet which is duly validated, where the statistical data that were given me by the National Superintendence Of Labor Inspection. The descriptive statistical analysis was used, the data recording being carried out, the elaboration of the database for its subsequent graphic representation.

It has been concluded that the level of compliance with decent work according to the State's regulatory role in the year 2014 was 85%, and that of non-compliance 15%; The year 2015 was fulfilled in 87% and it was not fulfilled in 13%, whereas in the year 2016 was fulfilled in 86% failing in 14%, therefore the State has fulfilled its controlling role of decent work through Of the National Superintendence of Labor Inspection, however, a public policy must be implemented to strengthen this important role of the State.

6. Keywords

Decent work, oversight role, inspections, Sunafil.

7. Introducción

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Antecedentes internacionales

Camacho y Roldan (2013) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente en Bogotá”. El documento reúne la compilación de una serie de insumos analíticos recogidos a través de distintos ejercicios, entre los cuales figuran la revisión de experiencias nacionales e internacionales de políticas públicas en la materia; el mapeo de actores relevantes; la sistematización de deliberaciones ciudadanas en torno al Trabajo Decente; el diseño e implementación de la Encuesta Nacional de Trabajo Decente, entre otros. El primer capítulo del libro se presenta la concepción del Trabajo Decente desde la exposición que realiza la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, con la intención de ambientar y contextualizar tanto el concepto como su devenir en el tiempo. El segundo capítulo presenta un diagnóstico del Trabajo Decente en Bogotá, a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Trabajo Decente -ENTD-. El tercer capítulo, “Bogotá aprende del mundo”, recoge experiencias internacionales tanto de ciudades, como de regiones relacionadas con Trabajo Decente. El cuarto capítulo, “Bogotá aprende del pasado”, presenta una revisión y valoración de las políticas, programas y proyectos implementados en administraciones anteriores de la ciudad, que tuvieran algún nivel de injerencia sobre los objetivos del Trabajo Decente en la ciudad. El último capítulo, “Voces Ciudadanas”, presenta, por un lado, un mapeo de actores relevantes en el mundo del trabajo en Bogotá y, por el otro, una sistematización de una consulta ciudadana con sectores y poblaciones, marginados tradicionalmente de la discusión y de la toma de decisiones frente al desarrollo y el mundo de lo público, en torno al Trabajo Decente.

Felizzolas y Duque (2013) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Descriptor de trabajo decente en pequeñas y medianas empresas consolidadas Venezolanas”. Dicha tesis parte de una serie de conceptos e investigaciones sobre el trabajo decente, la pequeña y mediana industria (Pymes),

propone determinar el conocimiento o no del modelo de trabajo decente definido por la Organización Internacional del Trabajo, en una muestra representativa de Pymes venezolanas, partiendo del criterio, que se trabajó con aquellas empresas que hayan sido reconocidas con el premio a la excelencia de la ONG Venezuela Competitiva, efectuando encuestas en los trabajadores y gerentes de RRHH de dichas organizaciones, llegó a la conclusión, que las empresas cumplen con los parámetros y estándares de calidad dentro del marco de la legislación laboral Venezolana.

Gerlach (2010) realizó un trabajo de investigación titulado como: “El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile”. En dicha tesis aborda en un primer capítulo el concepto de trabajo decente, en el segundo capítulo la aplicabilidad del trabajo decente en Chile, habiendo llegado a la conclusión que, el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.

Antecedentes nacionales

Curi (2016) realizó un trabajo de investigación titulado como: “El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos”, donde hace un estudio que tiene por objetivo encontrar una definición operativa que acompañe al concepto Trabajo Decente y que permita su materialización en el terreno fáctico, destacándose así la importancia y necesidad de estudiar dicha figura como parte indisoluble de los derechos laborales y respuesta a la globalización, a partir de su dimensión social. Como procedimiento para poder abordar dicha definición operativa ha considerado necesario analizar primero los fundamentos del Trabajo Decente, partiendo de una visión tridimensional del concepto, que ha representado el reconocimiento de los aspectos ético, económico y jurídico, pero a la vez, brindando mayor preponderancia al primero de ellos; considera, que el concepto Trabajo Decente posee un contenido esencialmente

ético y su valor reposa necesariamente en principios que resaltan dicho aspecto, por otra parte hace un repaso de las diversas nociones que se han formado acerca del Trabajo Decente desde su primera alusión en 1999 pasando por las diversas posturas que la doctrina ha adoptado sobre él hasta la actualidad, demostrándose así una línea evolutiva de su desarrollo que se ha ido apartando de la inicial y reducida visión que lo encuadraba únicamente en torno a la convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo y lo ha ido acercando a una visión más pluridimensional que resalta su contenido ético, reposado sobre la dignidad del trabajador como ser humano. El autor hace un estudio del Trabajo Decente desde una visión tridimensional, desde las perspectivas, ética, económica y jurídica. Concluye su tesis esbozando una definición como sigue: “Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo”.

La Cruz (2014) realizó un trabajo de investigación titulado como: “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”. Donde aborda en el primer capítulo lo referente al trabajo decente, esta tesis es eminentemente descriptiva. Habiendo llegado a las siguientes conclusiones: Las medidas adoptadas hasta la actualidad, como son las acciones informativas y orientadoras, que permiten a trabajadores y empleadores tener conocimiento de los derechos y deberes laborales del trabajo del hogar, a nivel nacional, para proteger a los trabajadores sujetos al régimen especial del trabajo del hogar, no son suficientes, debido a que no se refleja una mejora significativa en este sector, de acuerdo a los datos estadísticos presentados. Consideró que la inspección de trabajo resulta el remedio fundamental para el problema en cuestión, ya que la misma vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales a través de la verificación y fiscalización de los centros de trabajo. La implementación de la

inspección de trabajo, debe ir acompañada de otras medidas que permitan el conocimiento de los derechos y deberes laborales.

Requejo (2013) realizó un trabajo de investigación titulado como: “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú”. Dicha tesis en la primera parte recogió diferentes conceptos y definiciones de trabajo decente, seguidamente se ocupa de la función inspectiva en el Perú, donde pretende evidenciar la situación del Sistema de Inspección, dar a conocer la normativa existente al respecto, así como las deficiencias estructurales y operativas del sistema. Así mismo hace un comparativo con otros sistemas inspectivos internacionales, en los que encontramos a Chile, Argentina, México, y Colombia. Dicho autor formuló como objetivo fundamental de su investigación dar a conocer las falencias por las que atraviesa la inspección laboral en nuestro país, y llega a las siguientes conclusiones: se requiere realizar una evaluación acerca de la posibilidad de incrementar el número de inspectores en el ámbito nacional en proporción al número de los trabajadores y empresas a supervisar para que el sistema funcional de inspección del trabajo alcance por igual a la población asalariada formal e informal. Se requiere que el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales incrementen sustancialmente la asignación de recursos en favor del sistema funcional de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

Bastidas y Balbín (2011) realizaron un trabajo de investigación titulado como: “Las mujeres y el trabajo decente en el Perú”. En el primer capítulo realizan una definición de trabajo decente con enfoque de género, sus componentes, la igualdad de género como eje fundamental del trabajo decente, los programas de trabajo decente en la región, en el capítulo segundo hacen un estudio de la situación del trabajo decente en el Perú, y en el tercero abarcan el tema relacionado con los lineamientos para la construcción de un programa de trabajo decente con enfoque de género en el Perú. Este libro tiene como objetivo demostrar que en el trabajo existe diferente trato a los varones con las mujeres, se dan diferentes tipos de discriminación hacia las segundas, diagnostica la situación laboral de las mujeres en el Perú, poniendo particular énfasis en las brechas de equidad de género que

se registra en el sector laboral peruano, propone como estrategia para la superación de la desigualdad encontrada, el impulso de políticas públicas de crecimiento orientadas a promover el trabajo decente y la igualdad de género. Habiendo concluido que, se requiere de un compromiso y voluntad mayor de parte del gobierno, las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as, así como de todas las organizaciones representativas en general y de las mujeres en particular, para desarrollar una política integrada, amplia y proactiva que promueva el trabajo decente con igualdad de género; la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad y el estado debe velar por el buen funcionamiento de la convivencia ciudadana.

Formulación del problema:

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema general

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016?

Objetivos**General**

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 2

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 3

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Objetivo específico 4

Determinar cuál es el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el acceso a mecanismos de representación y dialogo social decente de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016.

Variables:

V1 Trabajo Decente

V2 Rol Fiscalizador del Estado

8. Metodología

El tipo de estudio se encuentra dentro de la Investigación básica, ya que permite obtener nuevos conocimientos y campos de investigación sobre el rol fiscalizador del Estado en el trabajo decente en la Intendencia de Lima Metropolitana, buscando observar, recoger información, describirla y explicarla para enriquecer los conocimientos, principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.

El diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo, toda vez que la investigación estará enmarcada en observar y analizar los diferentes cuadros estadísticos, sin manipularlos ni alterarlos.

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento fue como tomar una foto.

La población está conformada por 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016, que

representan las principales materias en cada una de las dimensiones objeto de la presente tesis, teniendo como característica común que todas tuvieron por objeto el de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales en los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, siendo una población censal.

Para la presente investigación se ha utilizado la técnica de la observación, en la medida en que tratamos de describir y de explicar aquello que estamos observando, en este caso los cuadros estadísticos. Al final de una observación científica daremos una explicación acerca de lo que hemos captado, al colocarlo en relación con otros datos y con otros conocimientos previos, lo cual nos permitirá llegar a una conclusión.

El instrumento utilizado fue la ficha de observación donde se plasmó la descripción y análisis de estadísticas obtenidas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que nos llevaran a conclusiones. Siendo el procedimiento de recolección de datos como sigue: registro de datos, elaboración de la base de datos, análisis de datos, representación gráfica de los datos e interpretación de datos.

9. Resultados

De la tabla N° 5 y la figura N° 2, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%.

De la tabla N° 6 y la figura N° 3, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de los derechos laborales y fundamentales, en el año 2014 fue de 86%, y de incumplimiento 14%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 85% incumpléndose en un 15%.

De la tabla N° 7 y la figura N° 4, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de las oportunidades de empleo adecuado, en el año 2014 fue de 78%, y de

incumplimiento 12%; el año 2015 se cumplió en un 91% y se incumplió en un 9%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 81% incumpléndose en un 19%.

De la tabla N° 8 y la figura N° 5, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto de las condiciones seguras y protección social, en el año 2014 fue de 83%, y de incumplimiento 17%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 90% incumpléndose en un 10%.

De la tabla N° 9 y la figura N° 6, podemos extraer que, el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado respecto al acceso a mecanismos de representación y diálogo social, en el año 2014 fue de 71%, y de incumplimiento 29%; el año 2015 se cumplió en un 77% y se incumplió en un 23%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 77% incumpléndose en un 23%.

10. Discusión

El autor Camacho y Roldan, presenta una consulta ciudadana a los sectores y poblaciones marginados tradicionalmente de la discusión y de la toma de decisiones frente al desarrollo y el mundo de lo público en torno al Trabajo Decente, aspecto que precisamente tiene que ser tomado en cuenta por los gobernantes de las naciones, toda vez que el trabajo decente solo se lograra involucrando a los directos protagonistas en este caso a los trabajadores explotados.

La investigación concuerda con la efectuada por los autores Felizzolas y Duque, de la cual se puede concluir que, un estado que participa activamente en la educación, en la concientización de sus empresarios sobre el cumplimiento del trabajo decente, será un estado que contara con menos desempleo, con mejores y mayores puestos laborales de calidad, donde se respeten los derechos mínimos laborales y por tanto será un estado preocupado por el bienestar de su población en edad de trabajar.

La tesis del autor chileno Gerlach, tiene felices coincidencias con la tesis, ya que se señala que, el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.

La investigación considera que el concepto al que arribó el autor Curi, es muy importante, ya que logra conjuncionar todos los componentes que forman este concepto de trabajo decente por ello considero rescatable mencionarlo: “Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo”.

El investigador La Cruz, realizó un trabajo de investigación titulado como: “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”. Donde consideró que la inspección de trabajo resulta el remedio fundamental para el problema en cuestión, ya que la misma vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales a través de la verificación y fiscalización de los centros de trabajo. La implementación de la inspección de trabajo, debe ir acompañada de otras medidas que permitan el conocimiento de los derechos y deberes laborales. Estos dos aspectos –fiscalización y de orientación preventiva – son precisamente la piedra angular de la razón de ser de la fiscalización laboral en el Perú.

Otro autor con el que coincide la investigación es Requejo, ya que se requiere la inmediata incrementación del número de inspectores en el ámbito nacional en

proporción al número de los trabajadores y empresas a supervisar para que el sistema funcional de inspección del trabajo alcance por igual a la población asalariada formal e informal. Se requiere que el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales incrementen sustancialmente la asignación de recursos en favor del sistema funcional de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

Los autores Bastidas y Balbín ponen particular énfasis en las brechas de equidad de género que se registra en el sector laboral peruano, propone como estrategia para la superación de la desigualdad encontrada, el impulso de políticas públicas de crecimiento orientadas a promover el trabajo decente y la igualdad de género. Propuesta que es acogida en la tesis, toda vez que es fundamental que el estado dentro de sus políticas publicas tenga como pilar fundamental el respeto irrestricto del trabajo decente con igualdad de género, la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, así como velar por el buen funcionamiento de la convivencia ciudadana.

11. Conclusiones

Primera: En función al objetivo general, con vista a las 73,384 órdenes de inspección generada en la Intendencia de Lima Metropolitana durante los años 2014 al 2016 que conforman nuestra población, se logró determinar que el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el año 2014 fue de 85%, y de incumplimiento 15%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 86% incumpléndose en un 14%, lo que nos lleva a señalar que si bien el Estado cumple con su rol fiscalizador, no obstante ello este es insuficiente, por lo cual se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función del Estado.

Segundo: En función al objetivo específico 1 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el respeto de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que en el año 2014 fue de 86%, y de incumplimiento 14%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016

se cumplió en un 85% incumpléndose en un 15%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Tercero: En función al objetivo específico 2 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en las oportunidades de empleo adecuado de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que el año 2014 fue de 78%, y de incumplimiento 12%, el año 2015 se cumplió en un 91% y se incumplió en un 9%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 81% incumpléndose en un 19%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Cuarto: En función al objetivo específico 3 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en el trabajo en condiciones seguras y protección social de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que durante el año 2014 fue de 83%, y de incumplimiento 17%; el año 2015 se cumplió en un 87% y se incumplió en un 13%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 90% incumpléndose en un 10%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

Quinto: En función al objetivo específico 4 se logró determinar el nivel de cumplimiento del trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado en de los trabajadores del régimen laboral privado en la Intendencia de Lima Metropolitana, durante los años 2014 al 2016, demostrándose que durante el año 2014 fue de 71%, y de incumplimiento 29%; el año 2015 se cumplió en un 77% y se incumplió en un 23%, mientras que en el año 2016 se cumplió en un 77% incumpléndose en un 23%, habiéndose cumplido por tanto con el rol fiscalizador del Estado en esta dimensión.

12. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que el gobierno ponga mayor esfuerzo por el cumplimiento del trabajo decente, toda vez que un trabajador que cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su labor, será una persona más productiva

y feliz, ello redundara en la sociedad, porque tendremos más ciudadanos de bien. Lo anterior, refleja que el trabajo justo y la productividad, confluyen como dos eslabones de una misma cadena, que son necesarios y de vital importancia para un sistema sostenible, no puede haber aumento de productividad sin un trabajo decente y viceversa.

Segunda: Con la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se tiene la oportunidad para hacer más efectiva la inspección del Trabajo en el Perú, por ello se recomienda que el Estado implemente una política pública, con el fin de fortalecer esta importante función, brindando a este sector mayor presupuesto, lo que hará posible tener una mejor infraestructura, completa logística, una mayor cantidad de inspectores a nivel nacional conforme a las recomendaciones de la OIT, aspectos que repercutirán en los ciudadanos, a quienes se les brindará un mejor servicio público de fiscalización de sus derechos laborales, lográndose que cuenten con un trabajo decente.

Tercera: Se recomienda a las autoridades del gobierno central, la inmediata implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral, con el fin de generar predictibilidad en los pronunciamientos de los funcionarios de la Sunafil.

Cuarta: Se recomienda al Congreso de la República, emitir una norma ordenadora de todo el derecho laboral en el Perú, lo cual pudiera darse a través de un Código del Trabajo, cuerpo normativo donde estén recogidos de manera sistemática los derechos y deberes de los trabajadores.

Quinta: Se recomienda la urgente implementación de la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral, toda vez que existe plena conciencia que el desarrollo de las sociedades actuales queda garantizado con una formación y capacitación adecuada. La capacitación es una herramienta imprescindible de cambio positivo en las organizaciones. Por ello, la necesidad de crear la Escuela Nacional de Fiscalización Laboral – ENAFIL como órgano de línea de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, encargado de proveer formación y capacitación al personal de la Sunafil y público en general.

13. Referencias

- Bastidas M. y Balbín E. (2011) *Las mujeres y el Trabajo Decente en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Cultural.
- Briones E. (2016) *La inspección como institución garante del trabajo decente en pro de la productividad*. Revista Judicial. Número 119. (p.243)
- Camacho C. y Roldan J. M. (2013) *Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente*. Bogotá: Editorial de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Curi, P. (2016) *“El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos”*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.
- Ermida O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *OIT Boletín Cinterfor*. N°151.
- Felizzolas Y. y Duque A. (2013) *“Descriptorios de trabajo decente en pequeñas y medianas empresas consolidadas Venezolanas”*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.
- Gerlach M. (2010) *“El trabajo decente: concepto y aplicabilidad en Chile”*. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago de Chile – Chile.
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M. (2010) *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial The McGraw-Hill.
- ISCOD y UGT (2009) *Guía de Trabajo Decente para una Globalización con derechos*. La Rioja: Proyectos y Producciones Editoriales, S. A.
- La Cruz C. (2014) *“Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro”*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PUCP. Lima – Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: Editorial Corporación Creagrama E.I.R.L.

Organización Internacional del Trabajo (2003). Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004 - 2006. Informe Preliminar. OIT.

Requejo, J. (2013) "*Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*". Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de La Empresa. PUCP. Lima – Perú.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Somavía, J. (2014) "*El trabajo decente – una lucha por la dignidad humana*". Ginebra. OIT.

87° Conferencia Internacional del Trabajo, el año 1999

Declaración de la OIT del año 2008

Normas legales

Constitución Política del Perú de 1993, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 1993.

Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Perú el 01 de febrero de 1960.

Ley N° 28806 Ley General de la Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de julio de 2006.

Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero de 2013.

Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 18 de noviembre de 2002.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de la Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de octubre de 2006.

Decreto Supremo N° 015-2013-TR se precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de diciembre de 2013.

Decreto Supremo N° 04-2017-TR Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de marzo de 2017.

Decreto Supremo N° 012-2013-TR Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07 de diciembre de 2013.

Directiva N° 001-20161-SUNAFIL/INII Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 001-2016-SUNAFIL, de fecha 17 de febrero de 2016.