



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la
normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante
SUNAFIL San Martín, 2019”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Jabo Sarmiento, María Marisol (ORCID: 0000-0003-3424-4209)

Pinedo Curi, Sergio Antonio (ORCID: 0000-0002-1771-8903)

ASESOR:

Mg. Ramos Guevara, René Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a nuestros padres, ya que gracias a su apoyo absoluto y cariño sincero jamás hubiera podido terminar la presente investigación.

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas ya que, en el transcurso de nuestra existencia, ha sido el que con su infaltable presencia nos ha escuchado ante cualquier grito de auxilio; otorgándonos la madurez y sabiduría para enfrentar y terminar este trabajo. Además, sirviéndonos de inspiración y fortaleza en los momentos de abatimiento.

A nuestros padres que son el motor de nuestra vida, por confiar en nosotros y comprender que aun teniendo un largo camino por recorrer dentro de nuestra formación profesional, jamás: perderemos las ganas de perfeccionarnos para salir adelante.

A nuestro asesor metodológico Mg. René Felipe Ramos Guevara, queremos recalcar su apoyo incondicional para la elaboración de este trabajo; y, gracias a sus conocimientos impartidos es que hemos podido culminar este informe de investigación.

Índice de Contenidos

I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	53

Índice de Tablas

TABLA N° 01: NÚMERO Y MATERIAS MÁS RECLAMADAS.....	30
TABLA N° 02: TIEMPO DE TRAMITACIÓN DEL PROCESO SANCIONADOR.....	31
TABLA N° 03: EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	32
TABLA N° 04: IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA LABORAL	33
TABLA N° 05: CAMBIOS EN EL PROCESO INSPECTIVO LABORAL	35
TABLA N° 06: SUBSANACIÓN DE LA CONDUCTA POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA ETAPA INSPECTIVA.....	36
TABLA N° 07: CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LO RESUELTO EN LA RESOLUCIÓN.....	37

Índice de gráficos y figuras

GRÁFICO N° 01: NÚMERO Y MATERIAS MÁS RECLAMADAS	30
GRÁFICO N° 02: TIEMPO DE TRAMITACIÓN DEL PROCESO SANCIONADOR.....	31
GRÁFICO N° 03: EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL.....	32
GRÁFICO N° 04: IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA LABORAL	34
GRÁFICO N° 05: CAMBIOS EN EL PROCESO INSPECTIVO LABORAL	35
GRÁFICO N° 06: SUBSANACIÓN DE LA CONDUCTA POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA ETAPA INSPECTIVA.....	36
GRÁFICO N° 07: CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LO RESUELTO EN LA RESOLUCIÓN.....	37

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en relación a las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

El diseño de la investigación fue de tipo básica, y tuvo como muestra de estudio la totalidad de los procesos sancionadores concluidos del año 2019, que asciende a 53, presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL. Se utilizó la técnica de la entrevista y guía documental para el acopio de los datos. La investigación utilizó el método deductivo de tipo no experimental, descriptiva - simple, transversal. La teoría que se utilizó para el desarrollo de la investigación fue la teoría pura del derecho, teoría del trabajo y la teoría de la justicia social.

Se llegó a la conclusión principal que el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, es bajo, debido a que, la finalidad de este sistema solo es multar al empleador ante un incumplimiento de los derechos laborales, no busca proteger al trabajador eficientemente, porque en las resoluciones que emite no se observa que se exija la subsanación de las conductas infractoras.

Palabras clave: Sistema Inspectivo de Trabajo, Normativa Sociolaboral, Derechos Laborales, Conductas Infractoras.

Abstract

The general objective of the investigation was to determine the level of effectiveness of the labor inspection system in complying with the socio-labor regulations in relation to the complaints filed with the San Martín Regional Administration of SUNAFIL during the 2019 period.

The research design was of a basic type, and had as a study sample all the sanctioning processes concluded in 2019, amounting to 53, presented to the San Martín Regional Government of SUNAFIL. The interview technique and documentary guide were used to collect the data. The research used the deductive method of a non-experimental, descriptive - simple, transversal type. The theory that was used for the development of the research was the pure theory of law, labor theory and the theory of social justice.

The main conclusion was reached that the level of effectiveness of the labor inspection system in complying with the socio-labor regulations in the complaints filed with the San Martín Regional Administration of SUNAFIL during the 2019 period, is low, because, the purpose of this system is only to fine the employer for a breach of labor rights, it does not seek to protect the worker efficiently, because in the resolutions that it issues it is not observed that the correction of the offending behaviors is required.

Keywords: Labor Inspectorate System, Socio-Labor Regulations, Labor Rights, Infringing Behaviors.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, específicamente en Latinoamérica, en una investigación realizada por la OIT (2011) respecto de empleo en la economía informal en cuarenta y siete (47) países de medianos y bajos ingresos, se verifica que, la gran parte de empleo informal se encuentra en quince (15) países en América Latina (siendo algunos de estos: Argentina, Brasil, Colombia, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú y Uruguay), o sea, dentro del conjunto de empresas no registradas o no constituidas en la economía.

Como podemos visualizar, a nivel de Latinoamérica los empleadores no respetan y/o incumplen con la normativa laboral; es decir, no otorgan todos los beneficios laborales a sus trabajadores; y, esto, debido a muchos factores, ya sea para ahorrar costos, evadir impuestos, etc.; algunas de estas causas, han sido definidas por el autor Sandoval (2014). Así también, pese a que, existe un sistema de inspección de trabajo, este mecanismo falla; ello, según lo advierte el autor Saco, et al., (2013).

Según la autora Lora (2015) el sistema inspectivo de trabajo es un conjunto integrado, que se conforma de varios miembros y especialistas en el sector público que se dedican a la protección de los derechos de los trabajadores. Cuando se habla de sistema inspectivo de trabajo, se hace referencia a un sistema integrado, que está conformado por varios órganos y funcionarios públicos; los cuales, son designados y desarrollan sus funciones conforme al marco normativo legal. Mientras que, cuando se habla sobre cumplimiento de la normativa sociolaboral, implica el grupo de leyes que regulan los beneficios que les corresponden a los trabajadores y deberes del empleador.

En diversos países existen diferentes órganos que protegen los derechos laborales de los trabajadores; y, por ende, el sistema de inspección de trabajo varía en cada uno de ellos.

En América Latina, el Sistema Inspectivo de Trabajo busca proteger los beneficios laborales de los que trabajan, por medio de, la realización de una inspección en el centro de trabajo a cargo de un inspector; y, en caso

de verificarse una vulneración de los derechos laborales, existe la imposición de una multa para el empleador. Sin embargo, pese a que, existe una institución pública que fiscaliza y protege los derechos del trabajador, las empresas siguen incumpliendo; lo cual, hace notar que el sistema inspectivo de trabajo no es un sistema eficaz; ello, según la investigación realizada por el autor Casquina (2019).

Según el autor Mendizábal (2019) la problemática que presenta la inspección de trabajo en casi todos los países latinoamericanos, son: la corrupción; existe menoscabo del potencial humano y herramientas para el desarrollo de funciones; así como no se brindan capacitaciones especializadas; existe también problemas en el diseño del sistema inspectivo de trabajo.

Según la autora Chen (2012) la economía informal es diversa; por ende, varias empresas incumplen de diversas formas la normativa laboral, ya sea no poniendo a los trabajadores en planilla, no pagándoles el seguro social de salud y pensiones, etc.

El autor Castells & Portes (1989) indican que el sector informal es una unidad pequeña; y, al ser una unidad pequeña está en subordinación del sector formal; lo cual, genera que las empresas formales sean más competitivas.

En Chile, según el autor Rosado (2014) los problemas asociados a la fiscalización del trabajo son: no existen gremios laborales organizados y adaptados a la inspección del trabajo e inexistencia de derechos colectivos. Por ello, en Chile no existen sindicatos que sean eficaces, lo que, conlleva a que las empresas incumplan con pagar los beneficios laborales. Entonces, el sistema inspectivo de trabajo es un ente ineficiente y poco efectivo.

Según el autor Torres (2019), en Cuba la inspección del trabajo presenta muchas deficiencias porque el sistema inspectivo de trabajo solo busca proteger los derechos laborales mediante la inspección e imposición de multas a las empresas.

Y, este problema no solo existe en América Latina, sino también en nuestro país; ya que, pese a que, para fortalecer el sistema inspectivo de trabajo,

se creó el 15 de enero del 2013 mediante Ley N° 29981, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de vigilar por los beneficios que les corresponde a los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo, el sistema inspectivo de trabajo sigue presentando muchas falencias; ello, según lo advierte la autora Ruíz (2019) y la autora Reyes (2018). Anteriormente, estas competencias las tenía el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales. Sin embargo, mediante Decreto Supremo N° 003-2013-TR se establece la transferencia de competencias a la Sunafil de forma progresiva.

El 16 de mayo del 2019, se inauguró la décimo séptima Intendencia Regional de la SUNAFIL en la ciudad de Tarapoto, región San Martín. Pero, a pesar que, esta oficina tiene un año recién funcionando en la región San Martín, ya puede observarse que existen muchas deficiencias del sistema inspectivo de trabajo; esto, debido a que, existen numerosas denuncias por incumplimiento de los derechos laborales; y, lo peor aún, pese a las resoluciones emitidas por SUNAFIL, los empleadores no cumplen con otorgar lo que les corresponde por Ley a los trabajadores. Esto, pasa básicamente por las siguientes razones: la falta de inspectores para atender las denuncias laborales, ii) SUNAFIL no actúa como ente mediador entre el trabajador y el empleador, iii) SUNAFIL no puede ordenar la reposición de un trabajador cuando es despedido arbitrariamente, tan solo emite un acta en donde se da cuenta de las causas de despido del trabajador; y, finalmente SUNAFIL solo emite una resolución sancionando al empleador.

Es por ello, que se hizo necesario desarrollar la presente investigación, siendo que el problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019?

A su vez, la presente investigación se justificó en lo siguiente; esto, según el autor Hernández, et al., (2014): i) conveniencia: la presente investigación

es relevante porque se verificó la utilidad y el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en el cumplimiento de los derechos laborales en la región San Martín, ii) relevancia social: la presente investigación servirá para que los empleadores tengan conocimiento de las consecuencias de incumplir las normas laborales; asimismo, servirá a las autoridades para el fortalecimiento del sistema inspectivo de trabajo a través de otros mecanismos, como: la conciliación y la implementación de cambios normativos, iii) implicancias prácticas: los resultados de la investigación generarán conciencia en los empleadores en cuanto al cumplimiento de la normativa sociolaboral, así también será de mucha utilidad para los abogados y estudiantes de Derecho porque les permitirá ampliar sus conocimientos en cuanto al sistema inspectivo laboral y su eficacia en la región San Martín, iv) valor teórico: la presente investigación busca ampliar y enriquecer el nivel de conocimiento sobre la normativa sociolaboral, sistema de inspección de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo, enfocado en los casos presentados en la Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2019; y, v) utilidad metodológica: los instrumentos que se utilizarán para la presente investigación cuentan con la validez y confiabilidad, a fin de, determinar la eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en los casos presentados en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, periodo 2019.

Por otro lado, es de indicar que, el objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019. Y, los objetivos específicos fueron los siguientes: i) Identificar el número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, mediante una guía de recolección de datos ii) Determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, el cual se obtuvo mediante

una entrevista; y, iii) Evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, el cual se obtuvo mediante una entrevista. Asimismo, la hipótesis de la presente investigación fue: el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

El antecedente de la investigación a nivel internacional, es el siguiente:

Briones (2014), en su investigación "*Sistemas Inspectivos de Trabajo Centroamericanos*", tuvo por objetivo, realizar un análisis de los sistemas inspectivos de Centroamérica, excluyendo a Belice. Su estudio fue mixto. Como conclusión se determinó que los sistemas inspectivos en Centroamérica están divididos en varias dependencias que lo conforman, por ejemplo, en Nicaragua se divide en seguridad e higiene y en laboral; lo cual, no favorece al amparo de lo que le corresponde por Ley a los trabajadores; sino, conforme la OIT para la región han provocado varios esfuerzos sin coordinación; por ello, las actuaciones no son productivas.

Los antecedentes del proyecto de investigación a nivel nacional, son los siguientes:

Requejo (2013). En su trabajo de investigación titulado: "*FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO EN EL PERU*". Tesis de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se tuvo como conclusiones, el Sistema Inspectivo del Trabajo es un servicio que se encuentra en varios departamentos de nuestro país y tiene la función de supervisar y vigilar que se cumpla con el trabajo digno. En otro extremo, la función inspectiva fue repartida a los departamentos, sin que, se haya establecido los procesos apropiados para vigilar su buen accionar, ni tampoco se ha dotado de los recursos necesarios para el desarrollo correcto de sus actividades. El hecho que se haya creado SUNAFIL es justamente para fortalecer al sistema inspectivo de trabajo; sin embargo, se necesita urgentemente fortificar las funciones del inspector de trabajo, así también, de las dependencias administrativas que son parte de este sistema.

Briones, et al., (2018), en su tesis "Principales deficiencias en la inspección del trabajo y la necesidad de implementar una Intendencia de SUNAFIL en la región Ucayali, periodo 2014-2016". Tesis de Pregrado de la Universidad Nacional de Ucayali. El tipo de investigación fue cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. La principal conclusión fue que en Ucayali la Dirección

Regional es quien mantiene competencias fiscalizadoras en materia laboral, la misma que no realiza sus funciones adecuadamente porque existe falta de apoyo logístico, recursos humanos, así como la carencia de capacitación técnica normativa dirigida a los inspectores y administrados (trabajador-empleador); con el fin de vigilar que se cumpla con lo que le corresponde por Ley al trabajador, y del principio al debido procedimiento; y, como SUNAFIL se ha implementado en varias regiones del país, se ha verificado que dichas regiones han presentado numerosos avances en materia laboral; por ello, debería implementarse en Ucayali.

El antecedente del proyecto de investigación a nivel local, es el siguiente: Espinoza (2019), en su tesis *“Vulneración del derecho a la presunción de inocencia en el procedimiento administrativo sancionador laboral de la DRTPE de San Martín - Tarapoto en el periodo 2014- 2015”*. Tesis de pregrado de la Universidad Cesar Vallejo. El diseño de investigación fue No experimental descriptivo. La población objeto de estudio fueron los procesos administrativos en los que se declaró la nulidad (2014-2015). Las principales conclusiones fueron que, la trasgresión del principio de presunción de inocencia en las actas que emiten los inspectores de trabajo es debido a que, no se realiza la correspondiente actuación de pruebas. Y, además, en lo laboral, el inspector de trabajo propone la comisión de una infracción sin haber recabado las pruebas suficientes y necesarias.

Ahora, se mostrará las teorías y los enfoques conceptuales donde se enmarcó la investigación:

Para el desarrollo de la investigación nos basamos en la teoría pura del derecho de Kelsen que es una teoría sobre el derecho objetivo o verdadero, ya que se centra en lo que es el derecho.

La Teoría pura del derecho es una teoría del derecho objetivo, no corresponde a una mera interpretación o análisis del mismo. Se limita a conocer su objeto. Se centra en lo que es; y, no cómo correspondería ser. Por ello, es que, vendría a ser una ciencia.

En este caso, se relaciona con nuestra investigación, ya que, se estudió el procedimiento inspectivo de trabajo, como es; es decir, se interpretará bajo el derecho positivo; y, el nivel de su efectividad.

Así también, nos basamos en la teoría del trabajo del autor Camargo (2005), que hace referencia a que el servidor público del futuro debe entender que el ciudadano es un cliente que está solicitando un servicio público; y, por ende, debe ser tratado de forma óptima. Por ende, el servicio que se brinde hacia los ciudadanos debe ser eficiente por parte de la entidad pública, promoviéndose una cultura de calidad y mejoramiento permanente; es por ello, que se debe realizar cambios en el sistema inspectivo de trabajo; es decir, debe ser un proceso más efectivo para el trabajador, en donde, no se desarrolle un proceso largo para la obtención de un derecho; sino que, ante una denuncia de un trabajador, debe procurarse primero la solución vía conciliación; y, posteriormente el desarrollo de un proceso, en caso no se llegue a un acuerdo.

Otra teoría que sirvió de fundamento a este trabajo, es la desarrollada por el autor Rawls (1997), que habla sobre la teoría de la justicia social y señala que, la justicia es la estructura básica de la sociedad y el modo en que las instituciones sociales deben actuar; es decir, distribuir deberes y derechos de forma justa al interior de la sociedad. A través de estas instituciones sociales, que son la familia, las leyes, la constitución política, entre otros, se puede lograr el desarrollo de conductas adecuadas por parte de la ciudadanía, en donde, se respetan las reglas y pautas establecidas a partir de las normas; en ese sentido, las normas son fundamentales porque permiten una convivencia en armonía.

El Sistema Inspectivo de Trabajo según el artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo - Ley N° 28806, es aquel sistema único, integrado y polivalente, que alberga a distintos órganos, funcionarios públicos, y, todo está estructurado por normas legales e instrumentos que ayudan a que se realice una adecuada fiscalización, en dicha norma, se señala un conjunto de materias a inspeccionar, las mismas que son relaciones laborales, seguridad y salud de los trabajadores, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, y cualquier otra

materia laboral que sea atribuida. Así también, lo ha definido la autora Huallanca (2017).

Los autores Casale, et al., (2011) señalan que los sistemas de inspección de trabajo que son eficaces cuentan con la capacidad para que se obtenga una perfección de la productividad laboral generando un entorno laboral apropiado. El esquema de un sistema de inspección es un elemento importantísimo porque busca que las leyes se cumplan por los empleadores, por tanto, el sistema que se emplee para fiscalizar a las empresas debe ser el más adecuado.

Según Bermejo (1998) la inspección, es una actividad que se realiza para verificar que se cumpla con la norma en lo laboral.

Entonces, podría concluirse que el sistema inspectivo de trabajo es un sistema que está compuesto por varios órganos y servidores públicos; y, está constituido por diferentes normas legales e instrumentos que coadyuvan a que se realice una apropiada fiscalización.

Asimismo, se puede indicar que, la inspección del trabajo viene a ser una expresión del poder del Gobierno, y también, es un intermediario que sirve para proteger los derechos de los trabajadores; ello, según el autor Espinoza (2013).

Entonces, el objeto primordial del sistema inspectivo de trabajo es verificar que se dé cumplimiento con la norma laboral, así como sobre la seguridad y salud en el trabajo, según el autor Córdova (2017).

El procedimiento inspectivo (básicamente, cuando existe la interposición de una denuncia), según la Ley General de Inspección de Trabajo - Ley N° 28806, se desarrolla de la siguiente forma:

La denuncia. - La denuncia debe contener los siguientes requisitos: a) el nombre del denunciante, b) el número de D.N.I., c) la dirección domiciliaria del denunciante, d) un breve relato de los hechos denunciados, el día y el lugar donde se produjeron, e) los datos del empleador; y, f) otros hechos relevantes.

Inicio de las acciones de inspección. - Las acciones de los inspectores se forman por una orden superior, para lo cual, se genera una orden de

inspección; y, en dicha orden se indica los inspectores a cargo de la investigación.

Inspectores y grupos de inspección. - Las actuaciones de investigación pueden ejecutarse por un solo inspector o por un determinado número de inspectores, y, cuando la investigación es compleja pueden incorporarse otros inspectores; lo cual, se tiene que informar al sujeto inspeccionado.

Ordenes de inspección. - Las órdenes de inspección son escritas y consignan los datos de la investigación a realizarse, el plazo para las actuaciones inspectivas y la finalidad.

Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias. - Una vez que se reciba las órdenes de inspección, los inspectores pueden realizar las siguientes acciones:

- Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: es realizada de forma inopinada por uno o varios inspectores y puede ser por un tiempo indeterminado. A su vez, puede efectuarse más de una vez.
- Comparecencia: es cuando el inspector o grupo de inspectores invita al sujeto inspeccionado a asistir ante la oficina pública que se indique, a fin que, presente la documentación requerida y/o para que realice algunas aclaraciones.
- Comprobación de Datos: comprobación de información o referencias del sujeto inspeccionado que obran en las dependencias del Sector Público.

Desarrollo de las actuaciones inspectivas. - Las inspecciones en los lugares de trabajo se desarrollan o ejecutan cuando está presente el inspeccionado o quien haga sus veces y también con el de los colaboradores o de las organizaciones de sindicatos que los dirigen. Las actuaciones de investigación deben realizarse en el plazo señalado en la orden de inspección, sin que, puedan ser por más de treinta (30) días hábiles.

Medidas inspectivas de advertencia y requerimiento. - En caso el inspector a cargo de la investigación verifique la comisión de una infracción en el aspecto laboral, pedirá al inspeccionado que, en un tiempo conveniente, cumpla con adecuar su accionar.

Finalización de las actuaciones inspectivas. - Cuando en el transcurso de la indagación no se adviertan infracciones, el inspector o inspectores a cargo

de la investigación elaboran el informe de archivo, finalizándose la etapa de fiscalización. Si se advierten infracciones y el administrado no las subsanó, se elabora el acta de infracción.

Una vez emitida el acta de infracción, el expediente de inspección se envía a la autoridad instructora en un plazo que no debe sobrepasar los quince (15) días hábiles, que son contabilizados desde la fecha del acta.

Estas actuaciones también han sido definidas por la autora Bautista (2016) en su investigación.

Trámite del procedimiento sancionador. - El procedimiento sancionador se inicia por iniciativa de la autoridad y se compone de dos aspectos o ámbitos, una etapa instructora y otra que es sancionadora.

La fase instructora se ejecuta de conformidad a lo siguiente: se inicia debido al acta de infracción por transgresión a la normativa laboral o incumplimiento con los deberes de colaboración con la entidad; y, básicamente alcanza lo siguiente:

- Cuando se da inicio a la fase instructora, se comunica al inspeccionado, la imputación de cargos, donde se consigna las infracciones que se imputan, las sanciones que se pueden poner, además, de la normativa que establece dicha competencia. Esto lo realiza la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva.
- Posteriormente, el inspeccionado, debe presentar sus alegatos en un tiempo no mayor de cinco (5) días hábiles, ante la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva.
- Vencido el plazo, el instructor (Sub Intendencia de Actuación Inspectiva), si lo considera necesario, puede disponer la realización de pruebas de oficio para determinar la responsabilidad del sujeto inspeccionado.
- Culminada, si es que hubiese, la ejecución de pruebas, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva desarrolla un informe final de instrucción en un tiempo que no excede los diez (10) días hábiles,

contabilizados desde el día siguiente de que se vence el tiempo para que el inspeccionado presente sus alegatos.

La fase sancionadora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

- Una vez recibido el informe final de instrucción, el Sub Intendente de Resolución comunica al inspeccionado el informe final de instrucción, y le otorga un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus alegatos.
- Cumplido dicho tiempo, el Sub Intendente de Resolución puede desarrollar medios probatorios de oficio, si es pertinente.
- Posteriormente, en un plazo que no debe exceder los quince (15) días hábiles, se emite la resolución.
- El procedimiento sancionador debe resolverse en un tiempo de nueve (9) meses calendarios, que se contabiliza desde que se notifica la imputación de cargos. Sin embargo, puede ser prorrogado por tres (3) meses calendario.
- Los recursos administrativos que puede presentar el administrado son:
 - a) Recurso de reconsideración: se interpone ante la Sub Intendencia de Resolución y el sustento debe ser una nueva prueba, b) Recurso de apelación: se interpone ante la Sub Intendencia de Resolución; quien lo deriva al superior en grado para que se pronuncie.

Cada recurso impugnativo debe presentarse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, y se resuelve en treinta (30) días hábiles, sin embargo, el recurso de reconsideración, es resuelto en un tiempo máximo de quince (15) días hábiles.

Cumplimiento de la Normativa Laboral. - Según Toyama (2019) el cumplimiento de la normativa sociolaboral es un conjunto de normas buscan proteger los derechos laborales.

Entonces, podría señalarse que es el conjunto o grupo de normas que se encargan de que se cumpla con lo que le corresponde por Ley al trabajador.

En nuestro país, es aplicable el TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, en dicha norma se regula los derechos y beneficios laborales. Es de aplicación a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En ese sentido, los trabajadores tienen los siguientes derechos:

Jornada Laboral. - según el autor Toyama (2011) es el tiempo por el cual el colaborador se pone a disposición de su empleador para realizar sus actividades. Concretamente, se podría señalar que, es el tiempo que el trabajador realiza sus funciones en la empresa. En nuestro país, la jornada laboral es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Así también lo ha definido la autora Miñano (2018) en su investigación sobre jornada laboral.

Horas extraordinarias de trabajo. - es aquella jornada extra que se realiza en el centro de trabajo; ello, según la autora Rivera (2019). Cuando se sobrepasa las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente; y, treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

Remuneración Mínima Vital. - Es el íntegro que el colaborador recibe por el trabajo realizado y siempre debe ser de su disposición; así, lo ha definido la autora Jiménez (2019) y Carrasco (2019). En nuestro país, la Remuneración Mínima Vital es S/ 930.00 soles.

Vacaciones. - Los trabajadores tienen derecho a gozar de vacaciones remuneradas por treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. Así también lo ha definido el autor Gallego (2016).

Gratificaciones. - Este beneficio se cancela en fiestas patrias y navidad, según el autor Castillo, et al., (2014).

Seguro Social de Salud. - Se otorga a los colaboradores, independientemente del tipo de labor que realicen, se afilian a las AFP.

Asignación Familiar. - Lo perciben aquellos colaboradores que tienen dentro de su crianza a uno o varios hijos que son menores de dieciocho (18) años de edad.

Participación en Utilidades. - Es un beneficio social que tienen los colaboradores para acceder a la distribución de las utilidades.

Compensación por Tiempo de Servicios. - Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese definitivo de una relación laboral, según el autor Ferradas (2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue básica, para el autor Rodríguez (2011) es una acción que se encamina hacia la búsqueda de nuevos saberes y campos de investigación, que no tienen un efecto práctico inmediato. En este tipo de investigación, el investigador busca ampliar su conocimiento sobre las relaciones entre los fenómenos sin necesidad de desarrollar la práctica en su descubrimiento. Lo que, se busca es incrementar el conocimiento teórico.

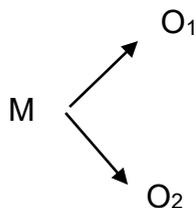
En el desarrollo de la investigación se determinó el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

Diseño de investigación:

A la presente investigación le corresponde un diseño no experimental, ya que no se manipuló las variables, sino se describió conforme sucedieron los hechos en el período 2019, según los autores Hernández, et al., (2014). A su vez, es de tipo transversal descriptivo simple, porque el objetivo fue investigar los niveles de las variables en una determinada población. Lo cual, básicamente se centra en ubicar las variables en el grupo de estudio para proporcionar su descripción; ello, según los autores Hernández, et al., (2014).

En el desarrollo de la investigación se analizó el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

El diseño es de tipo transversal descriptivo simple, según el esquema siguiente:



Dónde:

M: Denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

O₁: Sistema Inspectivo de Trabajo.

O₂: Cumplimiento de normas laborales.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Sistema Inspectivo de Trabajo.

Variable dependiente: Cumplimiento de normas laborales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo representada por la totalidad de denuncias laborales; esto es, 100 denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

- **Criterios de inclusión:** Solo se consideraron aquellos procesos administrativos sancionadores del año 2019 que estaban concluidos.
- **Criterios de exclusión:** No se consideraron aquellos procesos administrativos sancionadores del año 2019 que no estaban concluidos.

Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de los procesos sancionadores concluidos del año 2019, que asciende a 53, presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.

Muestreo

Se utilizó el muestreo por conveniencia, ya que, la muestra con la que se trabajó fue con los procesos sancionadores del año 2019, que se encontraban concluidos, a los cuales nos brindó acceso la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la entrevista y análisis documental.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron son los siguientes:

- Entrevista aplicada a los Funcionarios Públicos de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.
- Guía de ficha de investigación para la información de las denuncias laborales presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.

Validez de los instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación estuvieron validados por tres profesionales especialistas en la materia:

- **Mg. Patrick Neil Pinedo Torres.**
- **MBA. Milagros María Bermudez Flores.**
- **MBA. Elsa Mávila Ramírez Pinedo.**

Confiabilidad

Los resultados al ser aplicados y por ende desarrollados, pasaron por el ALFA DE CRONBACH.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación se solicitó mediante acceso a la información pública a la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, la información de todas las denuncias laborales interpuestas durante el año 2019, que a la fecha estén concluidas. En dicha solicitud, se requirió que se brinde información de los números de expedientes, materias denunciadas, tipo de conclusión, multa impuesta e indicar si el empleador cumplió con lo solicitado por el trabajador.

A su vez, se solicitó mediante documento la aplicación de la entrevista a los funcionarios públicos que laboran en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL; la misma que fue concedida.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos o información que se obtuvieron por intermedio de la aplicación de la guía documentaria y entrevista, fueron ingresados al programa computarizado SPSS; con lo cual, se contrastó las hipótesis formuladas. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó autorización a la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.

El acopio de información fue voluntario y se entrevistó a los Funcionarios Públicos de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL que nos brindaron su consentimiento.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación y procesamiento de la información acopiada a través de los instrumentos de recopilación diseñados en el marco de la investigación.

4.1. Objetivo específico N° 01: Identificar el Número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, durante el año 2019.

CUADRO N° 01: NÚMERO Y MATERIAS MÁS RECLAMADAS

N°	N° Expediente Sancionador	Nombre del sujeto inspeccionado / Razón Social del empleador	Materia inspeccionada
1	010-2019	SECURITY WIKI GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
2	01-2019	VIETTEL PERÚ S.A.C.	Actos de Hostilidad/Relaciones colectivas/Discriminación
3	12-2019	COBRA PERU S.A.	Relaciones Laborales
4	11-2019	BECERRA HERMANOS CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
5	14-2019	EDEOS S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
6	07-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Relaciones Laborales / Seguridad Social
7	08-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
8	09-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
9	04-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
10	02-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Relaciones Laborales / Seguridad Social
11	05-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
12	06-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
13	03-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad Social/Seguridad y Salud en el Trabajo

14	46-2019	NORLANDS S.A.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
15	36-2019	CHANCAFE ORIENTE S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
16	38-2019	ROCA CONSTRUCTORES E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
17	39-2019	EMP. MUNIC. DE A.P Y A. SAN MARTIN S.A.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
18	48-2019	CISNEROS OLANO LUIS ENRIQUE	Seguridad Social
19	20-2019	CENTRO COMERCIAL MIGUEL GRAU S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
20	47-2019	AGROPECUARIA CHACHANI S.A.C	Relaciones Laborales / Seguridad Social
21	016-2019	E.P.S. MOYOBAMBA	Relaciones Laborales
22	44-2019	MALCA SANCHEZ LUIS VICENTE	Seguridad y Salud en el Trabajo
23	59-2019	TORRES FLORES ROGER	Relaciones Laborales / Seguridad Social
24	52-2019	PEDRO ANTONIO FLORES SANGAMA	Trabajo infantil
25	58-2019	DISTRIBUIDORA SANTA MONICA S.A.C.	Empleo y Colocación
26	25-2019	E & S CONS ALQUILER Y CONSTRUCCION S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo
27	75-2019	EMPRESA DE TRANSPORTE HOYADA E.I.R.L.	Seguridad y Salud en el Trabajo
28	076-2019	ALMACENES DE LA SELVA S.A.C.	Relaciones Laborales
29	72-2019	MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BANDA DE SHILCAYO	Relaciones Laborales / Seguridad Social
30	29-2019	ECODIC S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo
31	77-2019	SVENZA ZONA SELVA S.A.C.	Relaciones Laborales
32	065-2019	AGROPECUARIA CHACHANI S.A.C.	Relaciones Laborales
33	033-2019	ECODIC S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
34	086-2019	PROVIAS NACIONAL	Actos de Hostilidad
35	88-2019	MADERAS MILAGROS E.I.R.L.	Seguridad y Salud en el Trabajo
36	040-2019	CONSTRUCORA PEREZ & PEREZ S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social/Discriminación

37	103-2019	RONY DIAZ CONTRATISTAS E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
38	51-2019	SECURITY WIKI GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales
39	120-2019	EMPRESA DE TRANSPORTES Y TURISMO CAJAMARCA S.A.	Seguridad y Salud en el Trabajo
40	89-2019	ECOPERU CONSULTORES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo
41	106-2019	PILADORA REY LEON S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
42	128-2019	EMAPA SAN MARTIN S.A.	Relaciones Colectivas
43	125-2019	EMAPA SAN MARTIN S.A.	Relaciones Colectivas
44	85-2019	CONSORCIO H Y J	Relaciones Laborales
45	024-2019	BRITO BAIQUE ROBERTH WILSON	Seguridad y Salud en el Trabajo
46	045-2019	INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A.	Seguridad y Salud en el Trabajo
47	064-2019	INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A.	Discriminación/Relaciones Colectivas
48	049-2019	HORNA REATEGUI KATHERINE	Trabajo infantil
49	144-2019	BOTICA PHARMA UNIVERSAL E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
50	151-2019	BETS & AMERICA S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
51	42-2019	CONSTRUCTORA PEREZ & PEREZ	Seguridad y Salud en el Trabajo
52	116-2019	TRANSPORTES CUMBAZA E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
53	096-2019	ELECTRO TOCACHE S.A.	Relaciones Laborales

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución de la Investigación.

TABLA N° 01: NÚMERO Y MATERIAS MÁS RECLAMADAS

MATERIA MAS RECLAMADA	NÚMERO	PORCENTAJE %
Actos de Hostilidad	2	3,77%
Discriminación/Relaciones Colectivas	1	1,89%
Empleo y colocación	1	1,89%
Relaciones Colectivas	2	3,77%
Relaciones Laborales	8	15,09%
Relaciones Laborales / Seguridad Social	21	39,63%
Seguridad y Salud en el Trabajo	16	30,19%
Trabajo infantil	2	3,77%
TOTAL	53	100%

Fuente: Datos obtenidos de la guía documentaria.

GRÁFICO N° 01: NÚMERO Y MATERIAS MÁS RECLAMADAS



Fuente: Datos obtenidos de la guía documentaria.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 01; del 100% de los expedientes revisados representado por 53; puede verificarse que, en estos procesos sancionadores, la materia más reclamada corresponde a relaciones laborales y seguridad social que asciende a un 39.63%; y, la materia menos reclamada corresponde a los aspectos de discriminación y empleo y colocación que asciende a un 1.89%.

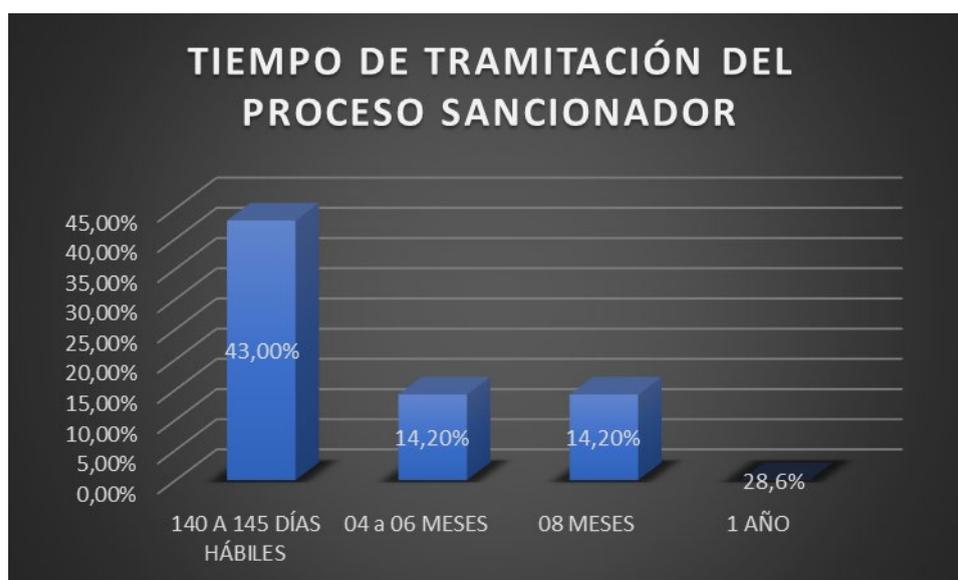
4.2. **Objetivo específico N° 02: Determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019.**

TABLA N° 02: TIEMPO DE TRAMITACIÓN DEL PROCESO SANCIONADOR

TIEMPO DE TRAMITACIÓN DEL PROCESO SANCIONADOR	NÚMERO	PORCENTAJE %
140 A 145 DÍAS HÁBILES	3	43,00%
04 a 06 MESES	1	14,20%
08 MESES	1	14,20%
1 AÑO	2	28,6%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 02: TIEMPO DE TRAMITACIÓN DEL PROCESO SANCIONADOR



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 02; del 100% de los encuestados representado por 7; puede verificarse que, 3 entrevistados opinaron que el tiempo de tramitación de un expediente sancionador en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL es de 140 a 145 días hábiles que asciende a un 43,00%; 2 entrevistados opinaron que el tiempo de tramitación de un expediente sancionador es entre 4 a 8 meses que asciende a un 14,20%; y, los otros 2 entrevistados

opinaron que el tiempo de tramitación de un expediente sancionador es 1 año que asciende a un 28,6%; lo cual, quiere decir que el tiempo de tramitación de un proceso sancionador no es muy celer. Si bien la Ley que señala que el tiempo máximo de tramitación de un expediente sancionador es 09 meses; sin embargo, ello no implica que, se deba tramitar los expediente en dicho plazo, ya que, puede tramitarse en un tiempo menor.

TABLA N° 03: EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL

EFICACIA DEL PROCESO SANCIONADOR	NÚMERO	PORCENTAJE %
NO ES EFICAZ	5	71,60%
SI ES EFICAZ	1	14,20%
PARCIALMENTE EFICAZ	1	14,20%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 03: EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 03; del 100% de los entrevistados representado por 7; puede verificarse que, los 5 entrevistados que asciende al

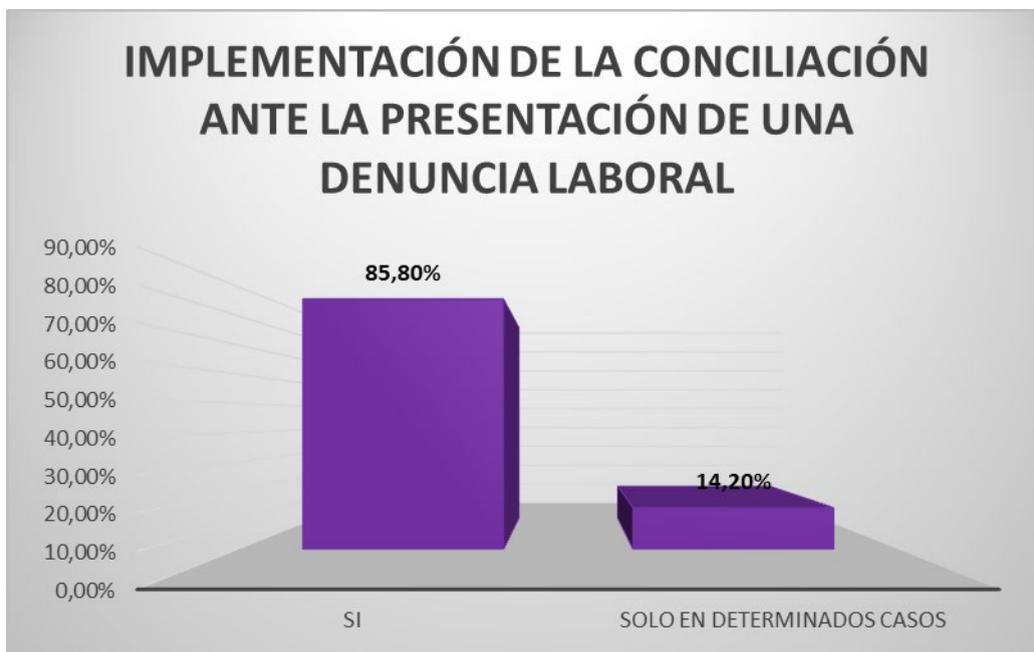
71,60% opinaron que el procedimiento inspectivo no resulta ser eficaz para el cumplimiento de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores, debido a que, pese a las facultades con las que cuenta el inspector de trabajo para exigir el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ello no asegura su cumplimiento por parte del empleador, por otro lado, aún cuando el empleador sea sancionado, ello no acredita que va a cumplir con subsanar el perjuicio ocasionado al trabajador denunciante. Por otro lado, 1 entrevistado que asciende al 14,20% opinó que el procedimiento inspectivo si es eficaz para el cumplimiento de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores porque para la aplicación de las sanciones se recurre a la normatividad laboral; y, el otro entrevistado que asciende al 14,20% opinó que el procedimiento inspectivo es parcialmente eficaz para el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ya que, solo se multa al empleador si incumple la normativa sociolaboral y no se cuenta con facultad para exigir que cumpla con pagar los derechos o beneficios sociales denunciados por el trabajador.

TABLA N° 04: IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA LABORAL

IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	6	85,80%
SOLO EN DETERMINADOS CASOS	1	14,20%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 04: IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA LABORAL



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

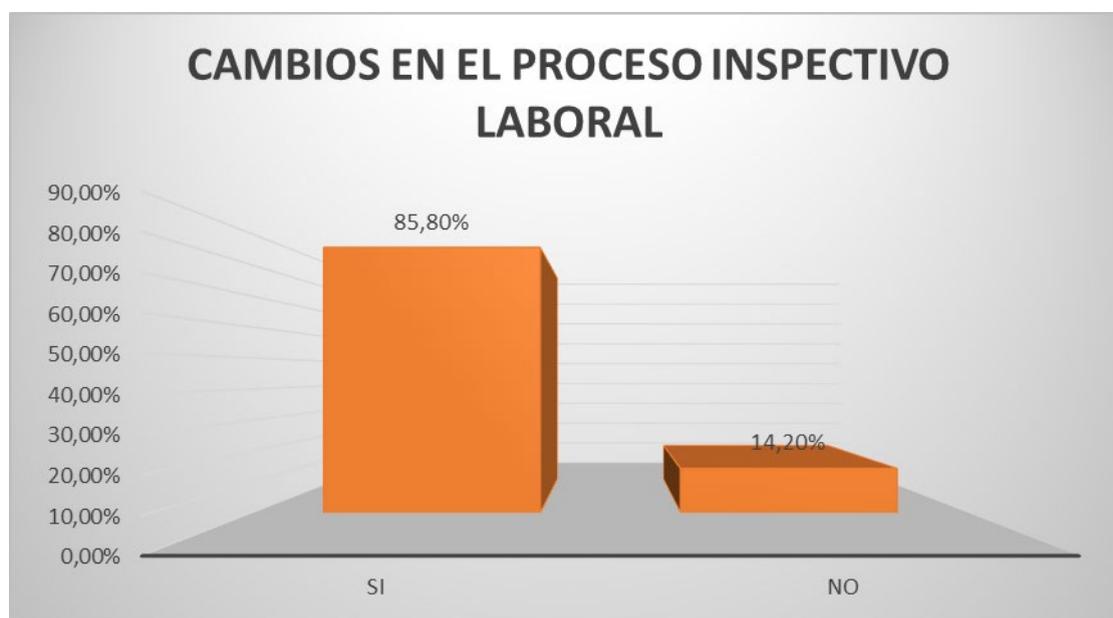
DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 04; del 100% de los entrevistados representado por 7; puede verificarse que, la mayoría de los entrevistados que asciende a 6 personas opinaron que se debe implementar la conciliación ante la presentación de una denuncia laboral porque a través de dicho mecanismo el trabajador podría ver satisfecho su pretensión de una forma más rápida y por otro lado se reduciría la carga laboral; y, solo 1 entrevistado que asciende al 14,20% opinó que a veces los empleadores cumplen con lo resuelto en la resolución emitida por SUNAFIL; y, el otro 1% que asciende al 14,20% opinó que solo en determinados casos se debe implementar la conciliación ante la presentación de una denuncia laboral.

TABLA N° 05: CAMBIOS EN EL PROCESO INSPECTIVO LABORAL

CAMBIOS EN EL PROCESO INSPECTIVO LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE %
SI	6	85,80%
NO	1	14,20%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 05: CAMBIOS EN EL PROCESO INSPECTIVO LABORAL



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 05; del 100% de los entrevistados representado por 7; puede verificarse que 6 entrevistados opinaron que se debe realizar cambios en el proceso inspectivo laboral, como por ejemplo: implementar la conciliación ante la presentación de una denuncia laboral, los inspectores deberían tener la facultad de dictar medidas cautelares, deberían existir sanciones para aplicar a las empresas que son reincidentes en la comisión de infracciones laborales; y, 1 entrevistado que equivale al 14,20% opinó que no se puede realizar cambios en el proceso inspectivo laboral porque el procedimiento está establecido por Ley y no se puede equiparar a SUNAFIL con el Poder Judicial.

4.3. **Objetivo específico N° 03: Evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019.**

TABLA N° 06: SUBSANACIÓN DE LA CONDUCTA POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA ETAPA INSPECTIVA

SUBSANACIÓN DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR EN LA ETAPA INSPECTIVA	NÚMERO	PORCENTAJE %
SIEMPRE	1	14,20%
NUNCA	6	85,80%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 06: SUBSANACIÓN DE LA CONDUCTA POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA ETAPA INSPECTIVA



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 06; del 100% de los entrevistados representado por 7; puede verificarse que, la mayoría de los entrevistados que asciende a 6 personas opinaron que empleador no cumple con subsanar su conducta en la etapa inspectiva, 1 entrevistado que asciende al 14,20% opinó que

el proveedor si cumple con subsanar la conducta detectada como infracción en la etapa inspectiva.

TABLA N° 07: CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LO RESUELTO EN LA RESOLUCIÓN

CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LO RESUELTO EN LA RESOLUCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE %
SIEMPRE	1	14,20%
A VECES	1	14,20%
NUNCA	5	71,60%
TOTAL	7	100%

Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

GRÁFICO N° 07: CUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LO RESUELTO EN LA RESOLUCIÓN



Fuente: Datos obtenidos de la entrevista.

DESCRIPCIÓN: En relación al Gráfico N° 07; del 100% de los entrevistados representado por 7; puede verificarse que, la mayoría de los entrevistados que asciende a 5 personas opinaron que los empleadores nunca cumplen con lo resuelto en la resolución emitida por SUNAFIL, 1 entrevistado que asciende al

14,20% opinó que a veces los empleadores cumplen con lo resuelto en la resolución emitida por SUNAFIL; y, el otro 1% que asciende al 14,20% opinó que los empleadores si cumplen con lo resuelto en la resolución emitida por SUNAFIL, porque les resulta más beneficioso pagar los derechos que reclaman los trabajadores, antes que la multa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, en cuanto al primer objetivo específico consistente en identificar el número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, los resultados obtenidos muestran que en los procesos sancionadores, la materia más reclamada corresponde a relaciones laborales y seguridad social que asciende a un 39.63%; y, la materia menos reclamada corresponde a los aspectos de discriminación y empleo y colocación que asciende a un 1.89%. En ese sentido, según la legislación laboral, cuando se habla sobre relaciones laborales se hace referencia a aspectos referidos al incumplimiento de pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley, la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador, la discriminación hacia el trabajador, entre otros; y, seguridad social involucra aspectos relacionados al incumplimiento de inscripción de los trabajadores en el régimen contributivo de la seguridad social en salud y pensiones. Entonces puede comprobarse que, estas materias resultan ser las más reclamadas por los trabajadores.

Ahora, en cuanto al objetivo específico consistente en determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, se obtuvo como resultado en cuanto al tiempo de tramitación de un expediente sancionador en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL es entre 140 a 145 días hábiles que asciende a un 43, 00%; 2 entrevistados opinaron que el tiempo de tramitación de un expediente sancionador es entre 4 a 8 meses que asciende a un 14,20%; y, los otros 2 entrevistados opinaron que el tiempo de tramitación de un expediente sancionador es 1 año que asciende a un 28, 6%; lo cual, quiere decir que el tiempo de tramitación de un proceso sancionador no es muy célere.

Así también, se obtuvo como resultado que, debería implementarse la conciliación ante la presentación de una denuncia laboral porque a través de dicho mecanismo el trabajador podría ver satisfecho su pretensión de una forma más rápida y por otro lado se reduciría la carga laboral; y, en cuanto a los cambios en el proceso inspectivo laboral, se debería aplicar lo siguiente: implementar la conciliación ante la presentación de una denuncia laboral, los inspectores deberían tener la facultad de dictar medidas cautelares y deberían existir sanciones para aplicar a las empresas que son reincidentes en la comisión de infracciones laborales.

Lo señalado, se condice con lo manifestado por el autor Requejo (2013), en su trabajo de investigación titulado: *“FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO EN EL PERU”*, en el que concluyó que, el Sistema Inspectivo del Trabajo es un servicio que se encuentra en varios departamentos de nuestro país y tiene la función de supervisar y vigilar que se cumpla con el trabajo digno. En otro extremo, mencionó que, la función inspectiva fue repartida a los departamentos, sin que, se haya establecido los procesos apropiados para vigilar su buen accionar, ni tampoco se ha dotado de los recursos necesarios para el desarrollo correcto de sus actividades. El hecho que se haya creado SUNAFIL es justamente para fortalecer al sistema inspectivo de trabajo; sin embargo, se necesita urgentemente fortificar las funciones del inspector de trabajo.

Así también, es necesario referir lo indicado por los autores Casale, et al., (2011) que manifiestan que los sistemas de inspección de trabajo que son eficaces cuentan con la capacidad para que se obtenga una perfección de la productividad laboral generando un entorno laboral apropiado. El esquema de un sistema de inspección es un elemento importantísimo porque busca que las leyes se cumplan por los empleadores, por tanto, el sistema que se emplee para fiscalizar a las empresas debe ser el más adecuado.

El autor Mendizábal (2019) señala también que, la problemática que presenta la inspección de trabajo en casi todos los países latinoamericanos, son: la corrupción; existe menoscabo del potencial humano y herramientas para el

desarrollo de funciones; así como no se brindan capacitaciones especializadas; existe también problemas en el diseño del sistema inspectivo de trabajo.

Como puede verse, el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL es bajo; debido a que, la autoridad administrativa solo fiscaliza y multa a los empleadores por incumplimiento de la normativa sociolaboral, sin importar si se ha resarcido los derechos reclamados por el trabajador. Así también, se observa que, el sistema inspectivo presenta varias deficiencias, como por ejemplo: no existe suficiente capital humano, no existen capacitaciones adecuadas a los funcionarios públicos sobre el sistema inspectivo y la materia laboral; y, por otro lado el diseño del sistema inspectivo de trabajo no es el más adecuado, ya que, debería implementarse la conciliación, a fin que, se resuelvan de una manera más rápida y eficiente las denuncias laborales, así también, los inspectores deberían tener la facultad de dictar medidas cautelares, y en las resoluciones emitidas por SUNAFIL se debería ordenar al empleador que cumpla con resarcir los derechos reclamados por el trabajador, sino, se procedería con una multa por dicho incumplimiento.

Ahora, en cuanto al tercer objetivo específico consistente en evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, se obtuvo como resultado que, los empleadores no cumplen con subsanar su conducta en la etapa inspectiva; y, por otro lado, la mayoría de los entrevistados opinaron que los empleadores nunca cumplen con lo resuelto en la resolución emitida por SUNAFIL.

Cuando se habla de cumplimiento de la normativa laboral, según el autor Toyama (2019) hace referencia al cumplimiento de la normativa sociolaboral, también es un conjunto de normas buscan proteger los derechos laborales. En ese sentido, el cumplimiento de la normativa laboral corresponde al hecho que los empleadores cumplan con otorgar los derechos y beneficios laborales que por Ley les pertenece a los trabajadores. Sin embargo, en el desarrollo de la investigación se

verificó que, en su mayoría, pese a que los inspectores de trabajo detectan un incumplimiento laboral, los empleadores no cumplen con subsanar su conducta; y, por el contrario, prefieren afrontar un proceso sancionador.

Al respecto, también se hace necesario referir lo indicado por el autor Córdova (2017), cuando manifiesta que, el objeto primordial del sistema inspectivo de trabajo es verificar que se dé cumplimiento con la norma laboral, así como sobre la seguridad y salud en el trabajo. Pero, esta finalidad para la cual fue creada la SUNAFIL, no se está cumpliendo; ya que, como puede evidenciarse, en la Intendencia Regional de San Martín, los empleadores no subsanan la conducta infractora; lo cual, quiere decir que, no se está aplicando adecuadamente el sistema inspectivo laboral.

En cuanto al objetivo general, determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, se obtuvo como resultado que, en cuanto a si el procedimiento inspectivo es eficaz para el cumplimiento de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores, la mayoría de entrevistados señalaron que no es eficaz, debido a que, pese a las facultades con las que cuenta el inspector de trabajo para exigir el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ello no asegura su cumplimiento por parte del empleador; por otro lado, aun cuando el empleador sea sancionado, ello no acredita que va a cumplir con subsanar el perjuicio ocasionado al trabajador denunciante.

Esto se condice con lo señalado por el autor Casquina (2019), cuando refiere que, en América Latina, el Sistema Inspectivo de Trabajo busca proteger los beneficios laborales de los que trabajan, por medio de, la realización de una inspección en el centro de trabajo a cargo de un inspector; y, en caso de verificarse una vulneración de los derechos laborales, existe la imposición de una multa para el empleador. Sin embargo, pese a que, existe una institución pública que fiscaliza y protege los derechos del trabajador, las empresas siguen incumpliendo; lo cual, hace notar que el sistema inspectivo de trabajo no es un sistema eficaz.

Entonces, puede concluirse que el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la SUNAFIL es bajo, debido a que, si bien esta institución fue creada para fortalecer el sistema inspectivo laboral; sin embargo, no cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones; y, además la finalidad de este sistema solo es multar al empleador ante un incumplimiento de los derechos laborales, no busca proteger al trabajador eficientemente, porque en las resoluciones que emite no se observa que se exija la subsanación de las conductas infractoras.

VI. CONCLUSIONES

En relación al objetivo específico referente a identificar el número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, puede concluirse que, las materias más reclamadas en las denuncias tramitadas corresponde a relaciones laborales, que involucra aspectos referidos al incumplimiento de pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley, la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador, la discriminación hacia el trabajador, entre otros; y, seguridad social que involucra aspectos relacionados al incumplimiento de inscripción de los trabajadores en el régimen contributivo de la seguridad social en salud y pensiones.

En relación al objetivo específico referente a determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, puede concluirse que, el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL es bajo; debido a que, el sistema inspectivo presenta varias deficiencias, como son: existe insuficiente capital humano, no existen capacitaciones adecuadas a los funcionarios públicos sobre el sistema inspectivo y la materia laboral; y, por otro lado el diseño del sistema inspectivo de trabajo no es el más adecuado, ya que, debería implementarse la conciliación, a fin que, se resuelvan de una manera más rápida y eficiente las denuncias laborales, así también, los inspectores deberían tener la facultad de dictar medidas cautelares, y en las resoluciones emitidas por SUNAFIL se debería ordenar al empleador que cumpla con resarcir los derechos reclamados por el trabajador, sino, se procedería con una multa por dicho incumplimiento.

En relación al objetivo específico referente a evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, puede concluirse que, el cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019 es bajo; debido a que, cuando los inspectores de trabajo detectan las infracciones laborales, los empleadores no subsanan su conducta.

En relación al objetivo general de la investigación referente a determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, puede concluirse que, es bajo, debido a que, la finalidad de este sistema solo es multar al empleador ante un incumplimiento de los derechos laborales, no busca proteger al trabajador eficientemente, porque en las resoluciones que emite no se observa que se exija la subsanación de las conductas infractoras.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, se recomienda la implementación de los siguientes cambios normativos en el sistema inspectivo de trabajo, como son: los inspectores deberían tener la facultad de dictar medidas cautelares, y en las resoluciones emitidas por SUNAFIL se debería ordenar al empleador que cumpla con resarcir lo reclamado por el trabajador, caso contrario, se procedería con una multa por dicho incumplimiento.

En relación al objetivo específico identificar el número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, se recomienda que al momento de recepcionar las denuncias se realice una evaluación de las materias denunciadas, a fin que, las denuncias menos complejas sean atendidas en un menor plazo.

En relación al objetivo específico determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, se recomienda para el fortalecimiento del sistema inspectivo de trabajo realizar la implementación de la conciliación, a fin que, se resuelvan de una manera más rápida y eficiente las denuncias laborales interpuestas por los trabajadores.

En relación al objetivo específico evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, se recomienda la implementación de asistencia técnica gratuita a los empleadores y trabajadores, a fin que, cumplan con otorgar los derechos y beneficios laborales que corresponden por Ley a los trabajadores; y, a su vez, para que los trabajadores conozcan cuáles son sus derechos.

REFERENCIAS

- Bautista Cahuana, I. V. (2016). *Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo del trabajo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Repositorio Institucional. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1811/TESIS%20D74_Bau.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bermejo Vera, J. (1998). La administración inspectora. *Revista de Administración Pública*. 147(1), 40-41.
- Briones Briones, E. (2014). SISTEMAS INSPECTIVOS DE TRABAJO CENTROAMERICANOS. *Revista Judicial*, 113(1), 34-87. https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/Revista%20113/PDFs/03_archivo.pdf.
- Briones Pezo, I. T., Donayre Panduro, T. S., & Valderrama Franchini, C. V. (2018). *Principales deficiencias en la inspección del trabajo y la necesidad de implementar una intendencia de SUNAFIL en la región Ucayali, periodo 2014-2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3540>.
- Carrasco Camacho, C. E. (2017). *El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23768/Carrasco_CCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Casale, G. y Sivananthiran, A. (2011). Los fundamentos de la administración del trabajo. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155146.pdf.

Casquina Alca, E. (2019). *INCIDENCIA DE FACTORES HUMANOS EN LA FISCALIZACIÓN LABORAL. Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017.* (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15745>.

Castillo; Demartini; Feria; Angulo & Pineda, J.; F.; P.; J.; L. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano (6ta Edición ed., Vol. 1).* ECB Ediciones S.A.C.

Castells, M., & Portes, A. (1989). *World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. The informal economy: Studies in advanced and less developed countries,*

Córdova Fernández, J. G. (2017). *La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios.* (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9524/C%c3%b3rdova_Fern%c3%a1ndez_Inspecci%c3%b3n_sociolaboral_micro1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Chen, M. A. (2005). *Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment (Vol. 10, pp. 18-27).* United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

- Espinoza Ruiz, J. L. (2019). *Vulneración del derecho a la presunción de inocencia en el procedimiento administrativo sancionador laboral de la DRTPE de San Martín - Tarapoto en el periodo 2014- 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30462/Espinoza_%20RJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza Laureano, F. R. (2013). *La infracción administrativa laboral*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ferradas Caballero, J. R. (2019). Naturaleza jurídica y económica de la compensación por tiempo de servicios. *IURA Revista Jurídica*, 4(1), 1-8. <http://journal.upao.edu.pe/lura/article/view/1367>
- Gallego Escobar, M. (2016). Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador. Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador, 1(1), 1-60. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15767/TFG-N.365.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Huallanca Ortiz, N. M. (2017). *La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15162/Huallanca_ONM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Jiménez Muñoz, M. J. (2019). Análisis de la remuneración mínima vital y su incidencia en la inflación en el Perú, periodo 2001-2016. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39491/Jimenez_MMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Kelsen, H. (1960). Teoría Pura del Derecho (1a edición: octubre de 1960 ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. Editorial Universitaria de Buenos Aires. <https://www.slideshare.net/Fxalarcon1/teoria-puradelderecho-hans-kelsen>
- Lora Álvarez, G. (2015). Book Review: How to Face a Labor Inspection. Sinergia e Innovación, 3(1), 193. <https://doi.org/10.19083/sinergia.2015.382>.
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela. (2019). Comparative law study of labor inspection in Latin America. Revista latinoamericana de derecho social, (28), 157-190. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13147>.
- Miñano Campos, M. K. (2018). El salario mínimo vital y su incidencia en el nivel de desempleo en el Perú, durante el periodo: 1992 – 2016. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Institucional. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11570>.
- Organización Internacional del trabajo. (2011). Guía para los trabajadores - Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Ginebra, Suiza: Lab/admin. Recuperado el 05 de abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf
- Requejo Alemán, J. C. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5239>.
- Reyes Ávalos, G.L. (2018). *La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Institucional. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10964>.

- Rivera Cortes, N.P. (2019). *El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial S.A.C. - Surco – Lima 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2209>.
- Rosado Marzán, C. (2014). The Jaguar's Underbelly: Labor Inspection and Workers' Organization in Chile. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* 2, 1, 13-26. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2409083.
- Ruíz Arias, M.O.C. (2019). *Eficacia y efectividad de la Sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tingo maría, 2016 -2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2105>.
- Saco Alva, M., & Campos Skamperle, D. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: a propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *IUS ET VERITAS*, 23(46), 450-465. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11983>.
- Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad y Desarrollo*, (22), 9-45. <https://doi.org/10.19052/ed.3247>.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed., Vol. 1). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Torres, J. B. (2019). A look at the labor inspection. Challenges for Cuban labor regulation. *Derechos en Acción*, 11(11), 278. <https://doi.org/10.24215/25251678e278>.

Toyama Miyagusuku, J. & García, F. R. (2019). Manual de fiscalización laboral (1.a ed., Vol. 1). Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. (1.a ed., Vol. 1). Gaceta Jurídica.

Walabonso Rodríguez, A. (2011). Guía de Investigación Científica (Primera Edición ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. Fondo Editorial UCH. http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesores)



CARTA A EXPERTA PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 27 de junio de 2020

MBA. Ramírez Pinedo, Elsa Mavila
Reg. CASM N° 906

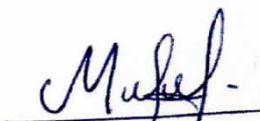
Asunto: **Evaluación de cuestionarios**

Sirva la presente para expresarles nuestros cordiales saludos e informarles que estamos elaborando nuestro proyecto de tesis titulado: “Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la SUNAFIL San Martín, 2019”, a fin de optar el grado de: Bachiller en Derecho

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un Cuestionario de preguntas y una Guía documentaria; por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar las validaciones de estos instrumentos de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de “Juicio de expertos”.

Esperamos tener la acogida a estas peticiones, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Jabo Sarmiento, María Marisol
DNI N° 74413899



Pinedo Curi, Sergio Antonio
DNI N° 46583513

Adjuntamos:

- *Informe de opinión sobre Instrumentos de Investigación Científica*
- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Instrumento*

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres de la experta: MBA. Ramírez Pinedo, Elsa Mavila

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Entrevista

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDADPROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020



MBA. Elsa Mavila Ramírez Pinedo
70470285

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: MBA. Ramírez Pinedo, Elsa Mavila

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Guía Documentaria

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020



MBA. Elsa Mavila Ramírez Pinedo
70470285

Sello personal y firma

CARTA A EXPERTA PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 27 de junio de 2020

MBA. Bermúdez Flores, Milagros María
Reg. CASM N° 649

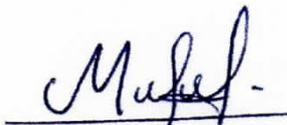
Asunto: **Evaluación de cuestionarios**

Sirva la presente para expresarles nuestros cordiales saludos e informarles que estamos elaborando nuestro proyecto de tesis titulado: "Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la SUNAFIL San Martín, 2019", a fin de optar el grado de: Bachiller en Derecho

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un Cuestionario de preguntas y una Guía documentaria; por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar las validaciones de estos instrumentos de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperamos tener la acogida a estas peticiones, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Jabo Sarmiento, María Marisol
DNI N° 74413899



Pinedo Curi, Sergio Antonio
DNI N° 46583513

Adjuntamos:

- *Informe de opinión sobre Instrumentos de Investigación Científica*
- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Instrumento*

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres de la experta: MBA. Bermúdez Flores, Milagros María

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Entrevista

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					X
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.				X	
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDADPROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020



MBA. Milagros María Bermúdez Flores
DNI N° 46583512

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: MBA. Bermúdez Flores, Milagros María

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Guía Documentaria

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.				x	
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020



MBA. Milagros María Bermúdez Flores
DNI N° 46583512

Sello personal y firma

CARTA A EXPERTA PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 27 de junio de 2020

MG. Pinedo Torres, Patrick Neil
Reg. CASM N° 823

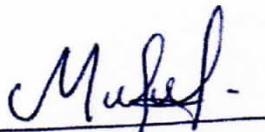
Asunto: Evaluación de cuestionarios

Sirva la presente para expresarles nuestros cordiales saludos e informarles que estamos elaborando nuestro proyecto de tesis titulado: "Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la SUNAFIL San Martín, 2019", a fin de optar el grado de: Bachiller en Derecho

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un Cuestionario de preguntas y una Guía documentaria; por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar las validaciones de estos instrumentos de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperamos tener la acogida a estas peticiones, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Jabo Sarmiento, María Marisol
DNI N° 74413899



Pinedo Curi, Sergio Antonio
DNI N° 46583513

Adjuntamos:

- *Informe de opinión sobre Instrumentos de Investigación Científica*
- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Instrumento*

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MG. Pinedo Torres, Patrick Neil

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Entrevista

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020


 MG. Patrick Neil Pinedo Torres
 46383025

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MG. Pinedo Torres, Patrick Neil

Institución donde labora : SUNAFIL

Especialidad : Derecho Administrativo y Derecho laboral

Instrumento de evaluación : Guía Documentaria

Autor (es) del instrumento (s): Jabo Sarmiento, María Marisol y Pinedo Curi, Sergio Antonio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las leyes empleadas están acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las leyes empleadas permiten recoger la información objetiva sobre las variables, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	Las leyes demuestran vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
ORGANIZACIÓN	Las Leyes del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Las Leyes del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Las Leyes del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
CONSISTENCIA	Las Leyes que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Las Leyes del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Sistema de Inspección de Trabajo y Cumplimiento de normas laborales.					x
METODOLOGÍA	La interpretación de las leyes entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDADPROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 27 de junio de 2020



MG. Patrick Neil Pinedo Torres
46383025

Sello personal y firma

Anexo 03: Matriz de Operacionalización de Variable

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el número y materias más reclamadas en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, en el periodo 2019?</p> <p>¿Cuál es el trámite del procedimiento administrativo sancionador en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.</p> <p>Objetivos específicos: -Identificar el número y materias más reclamadas en las denuncias tramitadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, mediante una guía de recolección de datos.</p> <p>- Determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, por medio de una entrevista.</p> <p>- Evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, a través de una entrevista</p>	<p>HI Si, existe un bajo nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.</p> <p>El nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, es alto.</p> <p>HO El nivel de eficacia del Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019, es bajo.</p>	<p>Técnicas</p> <p>Entrevista</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de preguntas</p> <p>Guía documentaria</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo simple</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>100 denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el periodo 2019.</p> <p>Muestra</p> <p>53 procesos sancionadores concluidos, presentados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1167 252 1377 331">Variables</th> <th data-bbox="1377 252 1668 331">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1167 331 1377 946" rowspan="4"> Variable independiente Sistema inspectivo de trabajo </td> <td data-bbox="1377 331 1668 448">Etapas del procedimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 448 1668 608">Actuaciones del Inspector de Trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 608 1668 724">Sub Intendencia de Actuación Inspectiva</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 724 1668 823">Sub Intendencia de Resolución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1377 823 1668 946">Intendencia Regional de San Martín</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Variable independiente Sistema inspectivo de trabajo	Etapas del procedimiento	Actuaciones del Inspector de Trabajo	Sub Intendencia de Actuación Inspectiva	Sub Intendencia de Resolución	Intendencia Regional de San Martín	<table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="1400 978 1668 1161"> Variable dependiente Cumplimiento de la normativa sociolaboral </td> <td data-bbox="1400 978 1668 1161">Nivel de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1400 1161 1668 1347"></td> <td data-bbox="1400 1161 1668 1347">Nivel de cumplimiento de las resoluciones emitidas por la IRE SAN MARTÍN</td> </tr> </tbody> </table>	Variable dependiente Cumplimiento de la normativa sociolaboral	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores		Nivel de cumplimiento de las resoluciones emitidas por la IRE SAN MARTÍN
Variables	Dimensiones														
Variable independiente Sistema inspectivo de trabajo	Etapas del procedimiento														
	Actuaciones del Inspector de Trabajo														
	Sub Intendencia de Actuación Inspectiva														
	Sub Intendencia de Resolución														
Intendencia Regional de San Martín															
Variable dependiente Cumplimiento de la normativa sociolaboral	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores														
	Nivel de cumplimiento de las resoluciones emitidas por la IRE SAN MARTÍN														

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable independiente:</p> <p>Sistema Inspectivo de Trabajo</p>	<p>De acuerdo al artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo- "Ley N° 28806"</p> <p>señala que, es un sistema único, integrado y polivalente, que comprende un conjunto de órganos, servidores públicos, estructurados mediante normas legales y herramientas que contribuyen a la adecuada fiscalización.</p>	<p>Esta variable se medirá a través de una guía de revisión documentaria, que será aplicada a los procedimientos administrativos sancionadores del año 2019 que estén archivados.</p>	Etapas del procedimiento	Etapa inspectiva	NOMINAL
				Etapa de instrucción del proceso	
				Etapa de sanción	
			Actuaciones del Inspector de Trabajo	Labor preventiva y fiscalización	
				Actuaciones Inspectivas	
				Acta de Infracción	
			Sub Intendencia de Actuación Inspectiva	Emisión de Ordenes de inspección	
				Imputación de cargos	
				Informe Final de Instrucción	
			Sub Intendencia de Resolución	Resolución Final del procedimiento sancionador	
Intendencia Regional	Apelaciones				

Variable dependiente: Cumplimiento de normas laborales	Según Toyama (2019) es un conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.	Esta variable se medirá a través de una guía de revisión documentaria, que será aplicada a los procedimientos administrativos sancionadores del año 2019 que estén archivados. Además, para la medición de esta variable se realizará una entrevista a los funcionarios de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL.	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores	Cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores	NOMINAL
				Otorgamiento de beneficios laborales a los trabajadores	
				Pago de la multa.	
			Nivel de cumplimiento de las resoluciones emitidas por la IRE SAN MARTÍN	Pago al trabajador de los beneficios y/o derechos laborales reclamados.	

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Entrevista N° 01



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN-ENTREVISTA.

Dirigido a: Sub Intendente de Actuación Inspectiva, Sub Intendente de Resolución y Especialistas Legales.

ENTREVISTA A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA IRE SAN MARTÍN-SUNAFIL

Buenos días, somos estudiantes del XII Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Tarapoto, nos encontramos realizando el trabajo de investigación titulado: " Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019", con el fin de desarrollar los siguientes objetivos: i) Determinar el nivel de eficacia del sistema de inspección de trabajo en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019; y, ii) Evaluar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procedimientos tramitados ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante el año 2019, que de modo específico se pretende indagar la efectividad del sistema inspectivo de trabajo y el evaluar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, una vez detectada una infracción. Por lo que le agradecería me responda a las siguientes preguntas, garantizándole que la información que me brinde será sólo para uso académico. Muchas gracias por su gentil colaboración.

I. Datos del Funcionario Público

Nombre y apellidos: Jorge Luis Espinoza Ruiz

Cargo: Atención al Ciudadano / Orientación

II. Efectividad del Sistema Inspectivo Laboral en la IRE San Martín de la SUNAFIL:

1. En la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL: ¿Cuánto es el tiempo máximo de tramitación desde el ingreso de una denuncia laboral hasta la emisión de la resolución final? Fundamente su respuesta:

Conforme lo establece la directiva 02-2017-SUNAFIL/INII V.3 la denuncia debe ser atendida en 10 días hábiles de bando de ser el caso emitiendo una orden de inspección. Si es en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo máximo de 30 días y en los otros casos 30 días más 30 días o más, cuando el acta de inspección es revocado y el órgano instructor debiendo emitir la imputación de cargos y el informe final de notificación: estos en caso al descargo suma 1 mes a mes 1/2; la que entrando al órgano de resolución tiene 15 días para emitir la resolución de primera instancia. la que consecuentemente puede ser impugnada y llegar a última instancia. Dependiendo de la actividad inspectiva - cantidad de trabajadores, multas o inspecciones, distancia del centro de trabajo y disponibilidad del empleador - la denuncia puede demorar entre 4 a 6 meses para llegar a resolución de última instancia.

base legal.
D.S. 004-2019-JUS.
Ley 28806.
Reglamento
D.S. 019-2006-TR

2. A su criterio: ¿Considera Usted que el procedimiento inspectivo resulta ser eficaz para el cumplimiento de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores? Fundamente su respuesta:

Casi, la inspección fiscaliza y verifica cualquier incumplimiento fraude, simulación en base a principios de veracidad, probidad y primacía de la realidad, pero no basta con solo reconocer sino también que puedan ser exigidos, y al no tener facultades coercitivas no podemos obligar a los empleadores a pagar, eso trae como consecuencia el inicio del procedimiento administrativo sancionador que es de carácter solamente multar el incumplimiento, por otro lado el trabajador puede utilizar las competencias de la sunafil para ir a una judicial

III. Nivel de cumplimiento de las normas laborales en los procesos tramitados en la IRE San Martín de la SUNAFIL:

3. De acuerdo a su experiencia laboral: ¿Los empleadores cumplen con subsanar su conducta en la etapa inspectiva, si se detecta una infracción a la normativa sociolaboral por parte de los inspectores de SUNAFIL? Fundamente su respuesta:

En la mayoría de los casos si, por que siempre resulta mas facil pagar las deudas laborales que las multas, el problema nace en el caso de pequeños empresarios en el sentido económico, ya que muchos de los (MYPES) que en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se gestion o denuncian a través de una denuncia, y luego estos los inspectores no subsanan bien

4. En el caso que se presente una denuncia laboral: una vez emitida la resolución de primera instancia; en la cual, se dispone una sanción para el empleador: ¿Los empleadores cumplen con subsanar las conductas infractoras señaladas en dicha resolución? Fundamente su respuesta:

No, difilmente la mayoría o bien quien pagar la multa o hacerla por o impugnar hasta el final, generalmente eso puede ocurrir o se puede veral momento de presentar ciertos documentos

5. Si el empleador no cumple con subsanar las conductas infractoras señaladas en la resolución sancionatoria emitida por SUNAFIL: ¿El trabajador afectado puede denunciar ante SUNAFIL dicho incumplimiento? Fundamente su respuesta:

No, por un principio de celeridad

6. ¿Usted considera que, ante la presentación de una denuncia laboral en SUNAFIL, primero debería realizarse una conciliación entre el denunciante y el empleador? Fundamente su respuesta:

No siempre solo es de derecho disponibles pero más allá de eso será ideal que se oriente primero

7. ¿Qué cambios considera usted que debería realizarse en el procedimiento inspectivo de SUNAFIL? Fundamente su respuesta

Debería existir siempre la retroalimentación entre las partes, empleador y SUNAFIL y trabajadores - todo es un procedimiento complejo que debe ser perfeccionado en base a errores y práctica.



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN-ANÁLISIS DOCUMENTAL

Dirigido a procesos administrativos sancionadores tramitados en la IRE SAN MARTÍN de la SUNAFIL.

ANÁLISIS DOCUMENTAL

N°	N° Expediente Sancionador	Nombre del sujeto inspeccionado / Razón Social del empleador	Materia inspeccionada
1	010-2019	SECURITY WIKI GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
2	01-2019	VIETTEL PERÚ S.A.C.	Actos de Hostilidad/Relaciones colectivas/Discriminación
3	12-2019	COBRA PERU S.A.	Relaciones Laborales
4	11-2019	BECERRA HERMANOS CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
5	14-2019	EDEOS S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
6	07-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Relaciones Laborales / Seguridad Social
7	08-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
8	09-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
9	04-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
10	02-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Relaciones Laborales / Seguridad Social
11	05-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
12	06-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad y Salud en el Trabajo
13	03-2019	CONSORCIO MOYOBAMBA	Seguridad Social/Seguridad y Salud en el Trabajo
14	46-2019	NORLANDS S.A.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
15	36-2019	CHANCAFE ORIENTE S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
16	38-2019	ROCA CONSTRUCTORES E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
17	39-2019	EMP. MUNIC. DE A.P Y A. SAN MARTIN S.A.	Relaciones Laborales / Seguridad Social

18	48-2019	CISNEROS OLANO LUIS ENRIQUE	Seguridad Social
19	20-2019	CENTRO COMERCIAL MIGUEL GRAU S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
20	47-2019	AGROPECUARIA CHACHANI S.A.C	Relaciones Laborales / Seguridad Social
21	016-2019	E.P.S. MOYOBAMBA	Relaciones Laborales
22	44-2019	MALCA SANCHEZ LUIS VICENTE	Seguridad y Salud en el Trabajo
23	59-2019	TORRES FLORES ROGER	Relaciones Laborales / Seguridad Social
24	52-2019	PEDRO ANTONIO FLORES SANGAMA	Trabajo infantil
25	58-2019	DISTRIBUIDORA SANTA MONICA S.A.C.	Empleo y Colocación
26	25-2019	E & S CONS ALQUILER Y CONSTRUCCION S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo
27	75-2019	EMPRESA DE TRANSPORTE HOYADA E.I.R.L.	Seguridad y Salud en el Trabajo
28	076-2019	ALMACENES DE LA SELVA S.A.C.	Relaciones Laborales
29	72-2019	MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA BANDA DE SHILCAYO	Relaciones Laborales / Seguridad Social
30	29-2019	ECODIC S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo
31	77-2019	SVENZA ZONA SELVA S.A.C.	Relaciones Laborales
32	065-2019	AGROPECUARIA CHACHANI S.A.C.	Relaciones Laborales
33	033-2019	ECODIC S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
34	086-2019	PROVIAS NACIONAL	Actos de Hostilidad
35	88-2019	MADERAS MILAGROS E.I.R.L.	Seguridad y Salud en el Trabajo
36	040-2019	CONSTRUCORA PEREZ & PEREZ S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social/Discriminación
37	103-2019	RONY DIAZ CONTRATISTAS E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
38	51-2019	SECURITY WIKI GENERALES S.A.C.	Relaciones Laborales
39	120-2019	EMPRESA DE TRANSPORTES Y TURISMO CAJAMARCA S.A.	Seguridad y Salud en el Trabajo
40	89-2019	ECOPERU CONSULTORES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Seguridad y Salud en el Trabajo

41	106-2019	PILADORA REY LEON S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
42	128-2019	EMAPA SAN MARTIN S.A.	Relaciones Colectivas
43	125-2019	EMAPA SAN MARTIN S.A.	Relaciones Colectivas
44	85-2019	CONSORCIO H Y J	Relaciones Laborales
45	024-2019	BRITO BAIQUE ROBERTH WILSON	Seguridad y Salud en el Trabajo
46	045-2019	INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A.	Seguridad y Salud en el Trabajo
47	064-2019	INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A.	Discriminación/Relaciones Colectivas
48	049-2019	HORNA REATEGUI KATHERINE	Trabajo infantil
49	144-2019	BOTICA PHARMA UNIVERSAL E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
50	151-2019	BETS & AMERICA S.A.C.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
51	42-2019	CONSTRUCTORA PEREZ & PEREZ	Seguridad y Salud en el Trabajo
52	116-2019	TRANSPORTES CUMBAZA E.I.R.L.	Relaciones Laborales / Seguridad Social
53	096-2019	ELECTRO TOCACHE S.A.	Relaciones Laborales

Anexo 5. Documentos presentados para aplicación de Instrumentos de recolección de datos en SUNAFIL

	<p style="text-align: center;">SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA</p> <p style="text-align: center;">*Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.</p> <p style="text-align: center;">*D.S. N° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley N° 27806.</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="font-size: small;">SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL</p> <p style="font-size: x-small;">Oficina de Mesa de Partes</p> <p style="font-size: large; color: red; font-weight: bold;">02 OCT. 2020</p> <p style="font-size: large; color: blue; font-weight: bold;">RECIBIDO</p> <p style="font-size: x-small;">Moja de retina: 225524-2020 Hora: 09:26</p> <p style="font-size: x-small;">Folios(anexos):..... Firma:.....</p> </div>										
<p>I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DEL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA</p> <p style="text-align: center;">Abos. Luis Jorge Pita Perceval</p>												
<p>II. DATOS DEL SOLICITANTE (Persona natural o jurídica)(*)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">APELLIDOS Y NOMBRES/RAZÓN SOCIAL (*)</p> <p>Pinedo Curi, Sergio Antonio</p> </td> <td style="width: 30%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">DOCUMENTO DE IDENTIDAD (*)</p> <p>46583513</p> </td> </tr> </table>			<p style="font-size: x-small;">APELLIDOS Y NOMBRES/RAZÓN SOCIAL (*)</p> <p>Pinedo Curi, Sergio Antonio</p>	<p style="font-size: x-small;">DOCUMENTO DE IDENTIDAD (*)</p> <p>46583513</p>								
<p style="font-size: x-small;">APELLIDOS Y NOMBRES/RAZÓN SOCIAL (*)</p> <p>Pinedo Curi, Sergio Antonio</p>	<p style="font-size: x-small;">DOCUMENTO DE IDENTIDAD (*)</p> <p>46583513</p>											
<p>III. DOMICILIO (*)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">AV./CALLE/JR./PZA/AA.HH. - N°</p> <p>Paseje. Santa Isabel 229</p> </td> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">DPTO. / INT.</p> <p></p> </td> <td style="width: 30%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">DISTRITO</p> <p>Morales</p> </td> <td style="width: 25%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">URBANIZACIÓN</p> <p></p> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">PROVINCIA</p> <p>San Martín</p> </td> <td style="padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">REGIÓN</p> <p>San Martín</p> </td> <td style="padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (Se da conformidad para la comunicación y respuesta)</p> <p>sergio.pinedo229@gmail.com</p> </td> <td style="padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">CELULAR - TELÉFONO</p> <p>955645202</p> </td> </tr> </table>			<p style="font-size: x-small;">AV./CALLE/JR./PZA/AA.HH. - N°</p> <p>Paseje. Santa Isabel 229</p>	<p style="font-size: x-small;">DPTO. / INT.</p> <p></p>	<p style="font-size: x-small;">DISTRITO</p> <p>Morales</p>	<p style="font-size: x-small;">URBANIZACIÓN</p> <p></p>	<p style="font-size: x-small;">PROVINCIA</p> <p>San Martín</p>	<p style="font-size: x-small;">REGIÓN</p> <p>San Martín</p>	<p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (Se da conformidad para la comunicación y respuesta)</p> <p>sergio.pinedo229@gmail.com</p>	<p style="font-size: x-small;">CELULAR - TELÉFONO</p> <p>955645202</p>		
<p style="font-size: x-small;">AV./CALLE/JR./PZA/AA.HH. - N°</p> <p>Paseje. Santa Isabel 229</p>	<p style="font-size: x-small;">DPTO. / INT.</p> <p></p>	<p style="font-size: x-small;">DISTRITO</p> <p>Morales</p>	<p style="font-size: x-small;">URBANIZACIÓN</p> <p></p>									
<p style="font-size: x-small;">PROVINCIA</p> <p>San Martín</p>	<p style="font-size: x-small;">REGIÓN</p> <p>San Martín</p>	<p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (Se da conformidad para la comunicación y respuesta)</p> <p>sergio.pinedo229@gmail.com</p>	<p style="font-size: x-small;">CELULAR - TELÉFONO</p> <p>955645202</p>									
<p>IV. INFORMACIÓN SOLICITADA (*) (Tener en cuenta lo establecido en los artículos 17° y 18° del TUO de la Ley N° 27806, respecto de la información clasificada como secreta, reservada y confidencial)</p> <p>Información sobre los procesos sancionadores del año 2019 que han sido declarados fundados, específicamente lo siguiente: números de expediente, sujetos inspeccionados, materias ventiladas en el proceso, fecha de resolución de primera instancia, forma de conclusión y multa impuesta</p> <p>Indicar si es parte interesada o la relación con la información solicitada: NO.</p>												
<p>V. DEPENDENCIA U OFICINA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN (Referencial)</p> <p>Intendencia Regional</p>												
<p>VI. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marca con un "X")(*)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">COPIA SIMPLE S/. (0.0025% UIT p/cara)</p> </td> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">COPIA CERTIFICADA S/. (0.0025% UIT p/cara)</p> </td> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">MEDIO MAGNÉTICO - CD S/. (0.0253% UIT)</p> </td> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (GRATUITO)</p> </td> <td style="width: 15%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">OTRO MEDIO (USB - GRATUITO)#</p> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> </tr> </table>			<p style="font-size: x-small;">COPIA SIMPLE S/. (0.0025% UIT p/cara)</p>	<p style="font-size: x-small;">COPIA CERTIFICADA S/. (0.0025% UIT p/cara)</p>	<p style="font-size: x-small;">MEDIO MAGNÉTICO - CD S/. (0.0253% UIT)</p>	<p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (GRATUITO)</p>	<p style="font-size: x-small;">OTRO MEDIO (USB - GRATUITO)#</p>				<input checked="" type="checkbox"/>	
<p style="font-size: x-small;">COPIA SIMPLE S/. (0.0025% UIT p/cara)</p>	<p style="font-size: x-small;">COPIA CERTIFICADA S/. (0.0025% UIT p/cara)</p>	<p style="font-size: x-small;">MEDIO MAGNÉTICO - CD S/. (0.0253% UIT)</p>	<p style="font-size: x-small;">CORREO ELECTRÓNICO (GRATUITO)</p>	<p style="font-size: x-small;">OTRO MEDIO (USB - GRATUITO)#</p>								
			<input checked="" type="checkbox"/>									
<p>Pinedo Curi, Sergio Antonio</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">APELLIDOS Y NOMBRES</p>		<p style="text-align: center;"><i>Sergio Pinedo</i></p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">FIRMA/IMPRESIÓN DACTILAR DEL SOLICITANTE</p>										
<p>OBSERVACIÓN/SUBSANACIÓN:.....</p>												
<p>En la fecha/...../....., el funcionario o servidor que haya creado, obtenido, tenga posesión o control de la información solicitada, entrega la información requerida, a fin de que sea puesta a disposición del ciudadano. Dicha entrega puede ser efectuada a través de su Coordinador de área.</p> <p style="font-size: x-small;">Cantidad de folios (de ser el caso).....</p>	<p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">FIRMA</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">APELLIDOS Y NOMBRES / SELLO</p>											
<p style="font-size: x-small;">FIRMA Y/O V°B° DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN DE ACCESO AL PÚBLICO</p>	<p style="text-align: center; font-size: x-small;">FIRMA/IMPRESIÓN DACTILAR DEL SOLICITANTE</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">RECIBÍ CONFORME:</p> </td> <td style="width: 10%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">SI</p> </td> <td style="width: 10%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">NO</p> </td> <td style="width: 60%; padding: 2px;"> <p style="font-size: x-small;">FECHA DE RECOJO:</p> <p style="text-align: center;">/ /</p> </td> </tr> </table>		<p style="font-size: x-small;">RECIBÍ CONFORME:</p>	<p style="font-size: x-small;">SI</p>	<p style="font-size: x-small;">NO</p>	<p style="font-size: x-small;">FECHA DE RECOJO:</p> <p style="text-align: center;">/ /</p>						
<p style="font-size: x-small;">RECIBÍ CONFORME:</p>	<p style="font-size: x-small;">SI</p>	<p style="font-size: x-small;">NO</p>	<p style="font-size: x-small;">FECHA DE RECOJO:</p> <p style="text-align: center;">/ /</p>									

DATOS RELEVANTES:

1. Llenar la solicitud en los campos indicados en forma **CORRECTA, PRECISA Y CON LETRA LEGIBLE.**
2. (*) Información obligatoria para procesar la solicitud, caso contrario será denegada.
3. En caso el solicitante no realice su pedido de información de acuerdo a la forma establecida, deberá subsanarla en un plazo de 48 horas, tal y como lo establece el artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 27806 (D.S. N° 072-2003-PCM), caso contrario se dará por no presentada.
4. Recoger la respuesta de la solicitud en Mesa de Partes de la Unidad de Trámite Documentario y Archivo de la Sunafil portando su cargo, o mediante un tercero con carta poder simple y copia del DNI del solicitante.
5. Podrá recoger la información después de cumplidos los diez (10) días hábiles de presentada la solicitud de modo correcto. La entrega de la información se realizará según caso, en caso de

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Tarapoto 2020, octubre 06.

OFICIO N° 001-2020-SAPC-MMJS/UCV

Abogado
LUIS JORGE PITTA PEREYRA
Jefe de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL
Tarapoto

ASUNTO : **SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN, ENCUESTA, ENTREVISTA EN SU DEPENDENCIA**

Sirva el presente para expresarle nuestro saludo cordial, a la vez, para manifestarle que los suscritos nos encontramos en proceso de elaboración de nuestro proyecto de tesis titulado "Sistema Inspectivo de Trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019", dentro de sus objetivos, es necesario la aplicación de los instrumentos de medición, encuesta y entrevista; motivo por el cual, solicito a usted, tenga a bien autorizar dicha aplicación en su dependencia, para cuyo efecto, llevaremos el material requerido.

Agradeciendo su gentil atención al presente, es propicia la ocasión para reiterar nuestra consideración preferente.

Atentamente,



MARÍA MARISOL JABO SARMIENTO
DNI N° 74413899



SERGIO ANTONIO PINEDO CURÍ
DNI N° 46583513

Incluyo : copia de constancia de estudios - ficha de matrícula
c.c. : Archivo

