



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN DERECHO

Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Derecho

AUTORA:

Ramírez Pinedo, Elsa Mavila (ORCID: 0000-0001-7614-1457)

ASESOR:

Dr. Velazco Levano, Nilton César (ORCID: 0000-001-8809-9022)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Makarena, mi hija amada, quien ha comprendido el sacrificio y esfuerzo de culminar esta etapa de aprendizaje. A Fernando, mi esposo, compañero y amigo, por su apoyo incondicional en todo este proceso. A mis padres Jaime y Teresa, por motivarme a poder terminar el proyecto que se ha iniciado en este doctorado

Elsa Mavila

Agradecimiento

A Dios, creador del universo y de la vida, por darme salud y bienestar en todo este tiempo. A los docentes que me han enseñado, por su sabiduría y compromiso con el aprendizaje constante. A mi asesor el Dr. Nilton por la exigencia y excelencia en cada etapa de esta investigación para lograr la meta. A casa persona que me ha brindado información y apoyo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	36
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	37
3.3. Escenario de estudio:.....	37
3.4. Participantes:.....	38
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	39
3.6. Procedimientos	40
3.7. Rigor científico.....	41
3.8. Método de análisis de la información.....	42
3.9. Aspectos éticos	43
IV. RESULTADOS.....	44
V. DISCUSIÓN.....	67
VI. CONCLUSIONES.....	95
VII. RECOMENDACIONES.....	98
VIII. PROPUESTA.....	99
REFERENCIAS	110
ANEXOS.....	120

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías y subcategorías	37
Tabla 2. Característica de los entrevistados	38
Tabla 3: Entrevista a los participantes	44
Tabla 4: Triangulación de Teorías	65

Índice de figuras

Figura 1: Teorías sobre el Sistema de Inspección de Trabajo.....	16
Figura 2: Teorías sobre los derechos laborales	19
Figura 3: Beneficios Sociales en la Legislación Peruana	24
Figura 4: Fundamentos teóricos	25
Figura 5: Fundamentos tecnológicos	25
Figura 6: Fundamentos Políticos Económicos	26
Figura 7: Fundamentos Políticos Sociales	26
Figura 8: Fundamentos Religiosos	27
Figura 9: Sistema de Inspección de Trabajo	31
Figura 10: Triangulación de Beneficios sociales	45
Figura 11: Triangulación de respuesta pregunta N°2	46
Figura 12: Órdenes de inspección año 2019 – IRE San Martín	59
Figura 13: Órdenes de inspección año 2020 – IRE San Martín.....	59
Figura 14: Informes Finales de Instrucción año 2019 – IRE San Martín.....	61
Figura 15: Informes Finales de Instrucción año 2020 – IRE San Martín.....	61
Figura 16: Resoluciones de Sub Intendencia de Resoluciones en el año 2019	63
Figura 17: Resoluciones de Sub Intendencia de Resoluciones en el año 2020	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020. El enfoque fue cualitativo, tipo básica y diseño no experimental, consignando como categorías: Sistema de inspección de Trabajo y Beneficios Sociales. El escenario de estudio fue la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, teniendo como participantes a los sujetos que intervienen en cada etapa del sistema de inspección de trabajo. Las técnicas aplicadas son la entrevista y el análisis documental. Los instrumentos fueron la guía de preguntas de entrevista y la ficha de análisis documental. Se logró como conclusión que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020 resultó poco significativo para el trabajador siendo un porcentaje mínimo los trabajadores beneficiados, ya que, principalmente su rol es de ser un ente fiscalizador y sancionador; es decir, ante el incumplimiento de una norma laboral, solo se impone una multa al empleador, de acuerdo a la tabla establecida en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Palabras clave: Sistema, Inspección de Trabajo, Beneficios Sociales, SUNAFIL.

Abstract

The objective of this research was to evaluate the role of the SUNAFIL San Martín Regional Administration in complying with the payment of social benefits to workers in the 2019-2020 period. The approach was qualitative, basic type and non-experimental design, consigning as categories: Labor inspection system and Social Benefits. The study setting was the Regional Administration of SUNAFIL San Martín, having as participants the subjects who intervene in each stage of the labor inspection system. The techniques applied are the interview and documentary analysis. The instruments were the interview questions guide and the document analysis sheet. The conclusion was reached that the role of the Regional Administration of SUNAFIL San Martín in complying with the payment of social benefits to workers in the 2019-2020 period was not significant for the worker, with a minimum percentage of the workers benefiting, since, Its role is mainly to be a supervising and sanctioning entity; In other words, in the event of non-compliance with a labor regulation, only a fine is imposed on the employer, according to the table established in the Regulations of the General Labor Inspection Law..

Keywords: System, Labor Inspection, Social Benefits, SUNAFIL.

I. INTRODUCCIÓN

Con la experiencia de los años, se ha demostrado que en nuestro país existe un alto índice de incumplimiento de obligaciones laborales, pese a que el artículo 23° de nuestra Constitución Política del Perú prescribe que el Estado debe proporcionar prioridades de protección en el trabajo, cualquiera sea el tipo o modalidad, prohibiendo cualquier relación de trabajo que impida o limite el disfrute de los derechos constitucionales al trabajo digno.

Si bien el trabajo es inherente al hombre, también es cierto que requiere ser tutelado por el Estado; razón por la cual mediante la emisión de leyes laborales y creación de entidades supervisoras de su cumplimiento, se pretendió exigir y defender el respeto de los derechos fundamentales del trabajo

En la década de los 70, adquirió la inspección una estructura propia con el D.S. N°003-71-TR; luego, en tres clases se dividió a las inspecciones (ordinarias, especiales y por denuncia) mediante el D.S. N°003-82-TR. No obstante, con el D.L N° 910 se unificó y sistematizó todas las normas diversas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en bien de las inspecciones propiamente dichas y la defensa del trabajador.

Con la entrada en vigencia de la Ley N°28806 (Ley General de la Inspección del Trabajo) el 22 de julio de 2006, se pudo regular sustantivamente la inspección laboral, su organización, sus atribuciones y competencias, en virtud al Convenio N°81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En esa línea, el 15 de enero del 2013, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL como un órgano técnico especializado, responsable de la promover, vigilar y garantizar el cumplimiento del marco jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, tuvo como fin el proporcionar asistencia y asesoría técnica, realizando investigaciones y proponiendo sobre dichas materias, la emisión de normas.

Anteriormente, se le atribuía esas competencias al MTPE y a los Gobiernos Regionales. No obstante, se establece la transferencia de competencias a la Sunafil de forma progresiva mediante Decreto Supremo N° 003-2013-TR.

Es por ello que, con la finalidad de intensificar la fiscalización del trabajo en el país, el 16 de mayo del 2019, abrió sus puertas la décimo séptima Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) en la ciudad de Tarapoto, región San Martín. El funcionamiento de esta nueva intendencia regional se dio en el marco de un proceso de fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las condiciones y derechos laborales.

Uno de los aspectos básicos e importantes en toda relación laboral, es el pago de los beneficios sociales, entendidos estos según Dolorier Torres (2014) como aquellos ingresos que recibe el trabajador con motivo de las labores prestadas a favor del empleador.

Sin embargo, es importante cuestionarnos si realmente la finalidad por la cual fue creada la Sunafil se ve evidenciado en los procesos inspectivos, ya que el fin no radica principalmente en multar y sancionar, sino en la erradicación de los abusos laborales, el mantenimiento de las condiciones de trabajo digno y el cumplimiento de la normativa socio laboral acorde a la nuestra legislación.

Por ello, la presente investigación tuvo como problema general: ¿Cuál fue el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?

Siendo los problemas específicos: ¿De qué manera el Rol del Inspector de Trabajo de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020?, ¿De qué manera el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó

en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020?, y ¿De qué manera el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020?

Esta investigación se justificó de la siguiente manera: i) Conveniencia: esta investigación resultó relevante; en tanto, se verificó la utilidad, eficiencia y eficacia del sistema de inspección de trabajo en la tutela de los derechos del trabajador en la región San Martín. Debe comprenderse que la finalidad de la Sunafil no sólo es multar sino brindar una solución a la preocupación del trabajador al no recibir el pago de sus beneficios sociales como lo es la remuneración, gratificaciones, CTS, etc. En ese sentido, resultó trascendental e importante conocer el rol que cumple la Intendencia Regional de Sunafil San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios laborales a los trabajadores, siendo punto de partida para evaluar y mejorar las funciones del sistema de inspección de trabajo; ii) Relevancia Social: la investigación se justificó en la medida que es de utilidad para que los empresarios y/o empleadores adquieran conocimiento de las posibles consecuencias de vulnerar las normas en el Trabajo. Asimismo, conocer los beneficios que trae fomentar y cumplir el marco normativo laboral. En esta investigación se evaluó si la actuación de la Inspección del Trabajo es eficiente y eficaz, extendiendo el análisis a los sujetos responsables y obligados en el respeto de las normas de carácter socio laboral; dentro de ellos, personal directivo, empresarios, funcionarios y trabajadores de la región de San Martín. Asimismo, se abordó una realidad problemática para obtener propuestas de mejora, a fin de mitigar aquellas acciones que vulneran y denigran al trabajador, repercutiendo incluso en su economía familiar y desarrollo personal. En la región San Martín, el promedio de trabajadores asalariados privados de competencia de SUNAFIL es de 33 mil 768 trabajadores en el mes de marzo de 2020. Fuente: MTPE – Planilla; iii) Implicancias Prácticas: constituyó un problema estructural que los empleadores incumplan su deber de pago de los beneficios sociales en favor de sus trabajadores, ya que dicho incumplimiento afectó directamente su poder adquisitivo. Esta investigación permitió

analizar y determinar los factores que viene originando un escenario desfavorable para la parte más débil de la relación laboral: el trabajador, sirviendo como punto de partida para mejorar el sistema de inspección que existe hoy en día, todo esto, con el fin de desarrollar estrategias a fin de optimizar sus operaciones en el cumplimiento y respeto de los derechos laborales. Asimismo, los resultados de la investigación fueron de indudable utilidad práctica para los alumnos y futuros profesionales de la carrera de abogacía quienes podrán adquirir nuevos conocimientos en un marco legal especial como es el derecho laboral; iv) Valor teórico: Hoy en día, resulta de interés general el respeto de los derechos laborales, no solo por los diversos problemas existentes entre los protagonistas de la relación laboral debido al incumplimiento de la normativa; sino porque el respeto del derecho al trabajo digno y decente abarca el cumplimiento de los conceptos remunerativos del trabajador. Esta investigación sirvió para afianzar el nivel de conocimiento tanto empírico como teórico de las leyes laborales, la estructura funcional del sistema de inspección de trabajo, y el rol de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para ello se analizó y documentó en un tiempo y espacio determinado (Intendencia Regional de la SUNAFIL San Martín, año 2019 en adelante), cuyo resultado sirvió como antecedente a futuras investigaciones. Díaz (2014) considera que aquellos incentivos que se le entregan al trabajador que no necesariamente están relacionados al servicio prestado son los beneficios sociales, los mismos que pueden estar contemplados en la ley, por contrato laboral, por decisión unilateral del empleador, por convenios colectivos, etc; y v) Utilidad metodológica: en la investigación se utilizó instrumentos que cuentan con la validez y confiabilidad necesaria, de esa manera, se determinó si el sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores Sanmartinenses es eficaz. Muchas veces la medición del desempeño laboral en su forma convencional conlleva exigencias en serie que sobrepasan la capacidad y recursos de las empresas. Por ello, el diseño de esta investigación, abarcó una metodología que midió el cumplimiento de obligaciones laborales, extendiéndose a todos los empleadores responsables y obligados; ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, siempre y cuando se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por lo tanto, los resultados obtenidos aportaron información y base para estudios jurídicos que en el futuro serán abordados desde puntos de vista diversos. En la investigación

se aplicó la Técnica del análisis documental de las órdenes de inspección generadas, los informes finales de Instrucción emitidos por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, las resoluciones emitidas por la Sub Intendencia de Resolución de la SUNAFIL San Martín. Asimismo, se aplicó la técnica de la entrevista dirigida a los inspectores de trabajo y especialistas legales que laboran en la etapa de actuaciones inspectivas, fase instructora y fase sancionadora del procedimiento sancionador.

Por otro lado, es de indicar que el objetivo general de la investigación fue evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

Asimismo, los objetivos específicos fueron: i) Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020; ii) Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020; y, iii) Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

Finalmente, la hipótesis general fue que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020 resultó poco significativo para el trabajador siendo un porcentaje mínimo los trabajadores beneficiados, ya que, principalmente su rol es de ser un ente fiscalizador y sancionador, conforme se evidencia del análisis documental (orden de inspección, informes finales de instrucción y resoluciones).

Por su parte, las hipótesis específicas fueron las siguientes: i) El Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera

poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo un porcentaje mínimo de órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020 terminaron en informe de archivamiento por cumplimiento de obligaciones (pago efectivo); ii) El Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020 se acreditó la subsanación de su conducta (pago efectivo) en la fase instructora; y iii) El Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020 se evidenció la subsanación de las infracciones advertidas por parte del empleador (pago efectivo) en la fase sancionadora.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional dentro de los antecedentes podemos mencionar a Rymanov y Bocharova (2019) quien a través de su artículo publicado en la Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, inspeccionan las contradicciones en el campo de las interrelaciones laborales y las maneras modernas de resolverlas en Rusia, presta particular atención a la resolución preventiva como la menos controvertida. El análisis muestra que, para incrementar la eficiencia de la inspección del trabajo en la Federación de Rusia en el entorno de las limitadas fuentes de presupuesto de financiamiento, se necesita agrandar el alcance de las ocupaciones de la Oficina del Trabajo. Además, es aconsejable ajustar las ocupaciones prioritarias de las inspecciones de trabajo, primordialmente en la dirección de la utilización de ocupaciones preventivas. El artículo resume la vivencia universal, las superiores prácticas en las ocupaciones preventivas de las inspecciones de trabajo en diferentes territorios de todo el mundo.

Pernia (2014) en su artículo publicado en Gaceta Laboral, aporta que para el logro de las metas primordiales de la inspección del trabajo, se estricta la cooperación y el trabajo en grupo de los actores de las colaboraciones de trabajo, aquellas sucesivas relaciones entre el Estado, representado por los burócratas de inspección en el trabajo, con los patronos y trabajadores, construyen en grupo la convivencia pacífica y dentro del cumplimiento del marco legal gremial, la satisfacción de las necesidades colectivas, por lo cual constituye una herramienta que coadyuva a la concreción dinamizadora de aquellas inter colaboraciones.

Martín (2015) en su tesis llegó a la conclusión que se debe promover aquellos contratos iniciados como temporales en indefinidos; para lo cual, debe contribuirse en su transformación para lograr su consolidación definitiva. En ese sentido, se necesita instaurar herramientas flexibles que resulten ágiles, útiles y fáciles de implementar, para así eliminar progresivamente aquellos contratos temporales, utilizados muchas veces para encubrir una verdadera relación laboral.

Vial (2015) con su investigación llegó a la conclusión que el Régimen por medio de la Dirección de Trabajo tiene la labor de defender los derechos del trabajador referidos a escoger libremente su trabajo; así como observar que se cumplan las reglas que abarcan normativamente la prestación personal de sus servicios. Por otra parte, la organización que fue el escenario de análisis, es una entidad administrativa del Estado, reflejando el servicio público no centralizado, por tanto la mayoría de sus actos tienen que constantemente regirse al amparo de la legalidad, señalados en los artículos 7° y 6° de la Constitución Política de del Perú, base fundamental y rectora del derecho público, lo cual supone que aquel acto emanado de la organización debería ser reflejar las atribuciones otorgadas por ley y encontrarse encuadrada en la competencia que la misma ley le proporciona.

Costa (2016) con su tesis concluyó que creer que la ley laboral es rígida y que la protección jurídica limita la creación de empleos, produce recortes en los derechos laborales y una huida del trabajo asalariado hacia otras formas de contratación. Por otro lado, el potenciar el sentido garantista del derecho al trabajo incluiría la exigencia de que éste se realice en condiciones dignas y en edad adecuada.

A nivel nacional tenemos a León (2015), quien con su tesis concluyó que el interpretar correctamente el principio de confidencialidad en los procedimientos de investigación de la función de los inspectores, vulnera el debido proceso afectando al derecho de defensa directamente del empleador. Asimismo, que usar discretamente los criterios contenidos en la autoridad sancionadora no afectará el derecho de defensa del empleador. Al existir un vacío legal, esto va perjudicar una adecuada interpretación en las actividades de inspección.

Cueto (2015) con su tesis tuvo como conclusión que es una actividad compleja la inspección de trabajo, ya que necesita de avances y retrocesos en su desarrollo, para renovar y mejorar su existencia. De esta manera, la creación de una entidad supervisora en materia laboral (Sunafil) es un gran paso en la evolución hacia la autonomía. De esta manera, no resulta suficiente determinar los factores y causas

externas, sino debe tenerse en cuenta y analizarse las causas y factores internos, los que deben guardar relación con el contexto social que se anhela controlar.

Meza (2017) con su tesis concluyó que en la etapa de actuaciones inspectivas debe observarse el debido proceso y derecho de defensa, ya que se ha evidenciado que los inspectores de trabajo al iniciar sus actuaciones no informan al empleador las materias a inspeccionar, configurando afectaciones a su derecho de defensa. Por otra parte, en las actuaciones propiamente inspectivas frente a un requerimiento, el empleador muchas veces no ejerce su derecho de contradicción en la medida que la LGIT no lo reconoce en esta primera etapa del procedimiento.

Según López (2018) en su tesis de enfoque cuantitativo, diseño básico, la población fue de 2450 usuarios que tramitaron en Lima Metropolitana (SUNAFIL), teniendo una muestra conformada por 331 colaboradores, siendo la encuesta la técnica aplicada y el cuestionario el respectivo instrumento. Se llegó a la conclusión que, al aplicar el Sistema de Inspección de Trabajo, esto se relaciona de manera significativa con la satisfacción de los usuarios que tramitan algún procedimiento en la sede de Lima Metropolitana (Sunafil), demostrando correlación entre las variables.

Según Ferrer (2019) en su tesis se aplicó como método el hipotético-deductivo, corte transversal, tipo correlacional y no experimental, tuvo como muestra 25 fiscalizadores de la IRE SUNAFIL La Libertad durante el año 2017, siendo la técnica la observación y como instrumentos los cuestionarios. Concluyó que tanto la eficacia y eficiencia de las fiscalizaciones laborales se relacionaban significativamente con la política de gestión por resultados.

Según Inostroza (2019) en su tesis de diseño correlacional transaccional causal, la población lo constituyó aquellas empresas registradas a diciembre del 2016, muestra de 366 empresa, se aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Concluyó que el nivel de aplicación es deficiente y regular (78.2%) respecto a las normas de SST (seguridad y salud en el trabajo) y socio laborales. Por su parte, solo un 21.9% que representa a 80 participantes, obtuvieron como resultado

un nivel bueno. Finalmente, se encontró un patrón similar respecto a las dimensiones implementación, protección al trabajador, cumplimiento y coerción.

Soria (2017), tuvo una tesis con un diseño no experimental, y descriptivo, siendo el escenario de estudio la Municipalidad Provincial de Huarmey, teniendo una población 150 trabajadores y una muestra de 30 trabajadores, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Se llegó a la conclusión que existe constantemente vulneración de los derechos y garantías laborales de los trabajadores de dicha municipalidad, ello debido a la ausencia de actuaciones de fiscalización de la SUNAFIL, reflejando la tarea primordial de analizar las debilidades existentes a fin de mejorar y lograr la finalidad para la cual fue creada. Asimismo, concluyó que hoy en día la SUNAFIL desempeña un papel muy importante, al tener como función la de verificar el cumplir con el derecho de los trabajadores en las diversas empresas privadas y públicas.

Según Huaman y Giraldez (2016) en su tesis correlacional y descriptiva, tuvo una población y muestra conformada por 105 trabajadores, aplicándose la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyó que el coeficiente de correlación de Pearson es positivo, entre el grado de relación que existe entre el cumplimiento en los pagos de beneficios sociales del sector de construcción civil y la Inspección del trabajo.

Según Chino y Eláez (2018) en su tesis de estudio descriptivo con enfoque mixto, tuvo una población de 220 empresa, siendo la muestra de 95 empresas MYPE, la técnica fue la encuesta e instrumento la entrevista. Concluyó que el Estado tiene el deber y responsabilidad de custodiar el cumplimiento de los parámetros del régimen especial MYPE, por lo que, debe priorizar la realización de fiscalizaciones efectivas; sin embargo, los resultados demostraron que conforme señala las normas de la MYPE no se está realizando las fiscalizaciones adecuadas, debido a que se evidencia un índice alto de incumplimiento de los beneficios laborales y derechos por parte de la empresas MYPE hacia sus trabajadores, generando malestar e insatisfacción en los trabajadores, al no respetarse los estándares de un trabajo digno.

A nivel local, tenemos a Jabo y Pinedo (2020), en su tesis de tipo básica, de diseño no experimental, teniendo como población las 100 denuncias presentadas y como muestra los 53 procesos sancionadores concluidos. Se aplicó la técnica del análisis documental y la entrevista. Se concluyó que es bajo el nivel de eficacia del sistema inspectivo de trabajo al momento de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, para lo cual se analizó las denuncias presentadas ante la IRE SUNAFIL San Martín durante el año 2019, ello se debe a que, el sistema de inspección tiene como finalidad solo aplicar una multa al empleador cuando incumple con los derechos laborales, no buscando la protección eficiente del trabajador, ya que con la emisión de las resoluciones no se exige la subsanación de las conductas infractoras.

Dentro de las teorías sobre el Sistema de Inspección de Trabajo, tenemos a la Teoría de la disuasión y sus críticos, defendida por Becker y estudiada por Bensusán (2009), es un modelo angloestadounidense que refiere según un estudio realizado el cumplimiento de las normas se da cuando existe un riesgo alto de ser sancionadas por la autoridad competente al ser descubierta. El principal fundamento de esta teoría es el temor a la sanción o pena que pueda imponerse a los posibles transgresores por parte de la administración pública. Este temor a la sanción se convierte en una herramienta e instrumento básico para el rol de fiscalización que ejercen los Estados.

De esta manera, se incrementa la probabilidad de que se detecten las conductas infractoras con la medida eficaz de disuasión, respecto al temor que va generar en los administrados ser detectados vulnerando alguna norma y pagando como consecuencia una multa elevada.

Los opositores de esta teoría sostienen que resulta difícil para el administrado conocer el monto de cálculo de una multa a imponer, teniendo en cuenta que las decisiones de sanción resultan de una lógica limitada en diversas instituciones fiscalizadoras. Por ello, consideran que esta teoría resulta una combinación entre el miedo a la probable pena o sanción y la obligación de la conducta (atribuida a las normas jurídicas, legales, sociales y económicas). Por otra parte, otros opositores señalan que no resulta eficaz

esta teoría, ya que muchas empresas no cumplen la norma o conducta porque simplemente no pueden, aun cuando se les imponga sanciones altas contra su patrimonio, demostrándose con ello, que no resulta eficaz efectuar algún cálculo de beneficios.

En ese sentido, considero que la disuasión puede cumplir un rol importante en las primeras etapas de una regulación jurídica a fin de evitar incumplimientos, en tanto, el temor puede impactar de manera profunda en el administrado; provocando que con el paso del tiempo los mismos administrados cumplan las normas al aumentar el valor y legitimidad en su prestigio, evitando con ello, la denigración de su reputación.

Otra teoría del sistema de inspección de trabajo es la Sanción como ejercicio de jurisdicción. Según Soto (2008), el imponer un castigo a otra persona significa sancionar, para lo cual necesariamente debe efectuarse un “juicio” de reproche para determinar que la persona responsable ha vulnerado algún derecho o mandato. Dicho juicio debe ser racional, ya que se necesita escuchar los fundamentos de defensa del infractor, requiriendo que la persona a cargo del juicio sea imparcial y no tenga intereses con las partes, reuniendo cualidades de un “juez”. En ese sentido, se considera que los funcionarios de la Dirección de Trabajo ejercen funciones jurisdiccionales.

Los opositores a esta teoría, ponen énfasis que el único juicio válido es el que efectúa el juez, en tanto, pretender que cualquier persona u órgano realice un juicio racional, significará aceptar que todo castigo o sanción existe más allá de los tribunales.

La teoría del Deber de Protección al Trabajador mediante la Inspección, significa para la OIT (2006), que la inspección de trabajo debe cobrar un mayor protagonismo en el cumplimiento de la legislación laboral, para lo cual se requiere una inspección eficaz y sólida no solo para proteger, sino para prevenir y obtener una mejor productividad en el trabajo, lo cual será de beneficio general.

Para Elias (2014) el marco normativo que regula el sistema de inspección de trabajo no siempre fue eminentemente de naturaleza punitiva, ya que las normas eran en esencia educativas.

Según Toyama & Eguiguren (2012), el rol vigilante del Estado debe ir acompañado con la creación y difusión de una responsable cultura laboral, encaminada al respeto de los derechos fundamentales.

Muchos empleadores consideran que los inspectores son meros vigilantes del cumplimiento de la normativa laboral, que simplemente realizan actuaciones inspectivas con el fin de multar y paralizar, lo cual debe cambiar para ser considerados como asesores y orientadores del cumplimiento de la norma laboral.

De este modo Rivero (2000) nos precisa que la función inspectora y su razón de ser versa sobre el encauzamiento de las conductas hacia lo establecido en el ordenamiento jurídico. Es decir; el “ser” se convierta en un “debe ser” preestablecido, para luego adoptar otras formas como la prevención y protección.

En suma, Fernández (2002) señala que la actividad de inspección debe consistir en asegurar la adecuación permanente de las actividades a las determinaciones legales existentes, resultando un instrumento y técnica para conseguir la finalidad institucional de cumplir con la normativa laboral. Por su parte, García (2006) agrega que esta actividad administrativa debe incluir la vigilancia, recolección de datos, la investigación propiamente dicha para la verificación del cumplimiento o no de la norma.

Finalmente, como señala Díaz (2013) resulta un ideal que los empresarios y trabajadores encuadren su actividad al respeto de los derechos laborales, no por amenaza de la sanción posible, sino por convicción ética.

En la teoría de la Discrecionalidad y Arbitrariedad, según Tirado (2011), la potestad de fiscalización tiene una característica doble: por una parte, discrecional al momento de iniciar y aplicar; y por otra parte como una potestad reglada en la ejecución. Es decir,

la Administración puede disponer de sus recursos (económicos, técnicos, humanos) con un margen de apreciación, para desarrollar su potestad y facultad de fiscalización, para lo cual debe existir previamente una planificación.

Por su parte Rivero (2000), señala que la inspección debe ser una actuación de policía preventiva y no únicamente represiva, para lo cual la ley debe dejar un margen amplio de apreciación para su ejercicio, teniendo en cuenta que en un Estado social de derecho es comprensible la discrecionalidad administrativa.

El concepto de arbitrario tiene tres concepciones: primero como una decisión vaga, caprichosa e infundada, segundo como una decisión tiránica, despótica y carente de legitimidad y, por último; contrario a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La Teoría del cumplimiento negociado/pedagógico recopilada por Hawkins citado por Bensusán (2009) nos habla de un escenario de normas laborales promulgadas en Latinoamérica.

La conciliación y la pedagogía resulta una solución viable para cumplir con la exigencia de una legislación laboral flexible a diferencia de una simple imposición de multas y sanciones, especialmente en aquellos escenarios donde no hay un buen manejo político y tampoco cambios legales (reformas).

Este modelo latino, tiene como ventaja principal brindar al inspector la posibilidad de que aplique la discreción para analizar las desventajas y ventajas de cada caso en concreto, ello a través del contacto directo y percepción de las condiciones y parámetros de la empresa y el de sus trabajadores.

Según Nieto (2006), la teoría de la potestad sancionadora de la administración forma parte del *ius puniendi* del Estado, al no ser concretamente meras manifestaciones constituye un poder único, que se encuentra directamente engarzado con el derecho público.

La facultad de sancionar de la administración es una facultad que permite limitar derechos e imponer sanciones a las actividades que infringen un marco normativo. Resulta complementaria dicha potestad para que se respete y cumpla el ordenamiento administrativo que se establece en beneficio del interés público. De esta manera, como el derecho penal es para los delitos, así es el derecho administrativo para las infracciones administrativas, siendo el bloque central del derecho administrativo el principio de legalidad.

Finalmente, en relación a la Teoría del Burócrata a pie, para Giraudy (2012), es necesario ir más allá de la perspectiva dicotómica respecto al enfoque sobre la fortaleza del Estado, ya que hay dimensiones específicas y particulares de la fortaleza y debilidad del aparato estatal.

Según Oslen (2005), la burocracia es entendida como un instrumento racional que tiene como fin ejecutar las políticas de los gobernantes, lo que se entiende que, los burócratas deben hacer cumplir los parámetros establecidos desde la esfera superior. Es decir, conforme precisa Lotta (2014, si analizamos esta perspectiva, la actuación del funcionario no versa sobre sus propias decisiones, motivaciones, inclinaciones y/o características, sino del cuerpo normativo estructurado establecido.

La teoría del burócrata de a pie defendido por Lipsky (2011) precisa que el burócrata y su actuación debe enmarcarse y cimentarse sobre altos niveles de discrecionalidad al momento de aplicar el marco normativo vigente, y de las autoridades sobre su autonomía. De esta manera, la actuación del funcionario podrá darse con un margen y nivel de discreción que se base en normas, leyes y que los actores interactúen. En ese sentido, las funciones de los burócratas se va ir construyendo con la interacción social; es decir, esa cercanía y encuentro entre el funcionario y el ciudadano, lo cual refleja como realmente debe experimentar la sociedad al Estado.

Figura 1: Teorías sobre el Sistema de Inspección de Trabajo



Elaboración Propia: En resumen, al hablar de las teorías sobre el sistema de inspección de trabajo, tenemos a la Teoría de la disuasión y sus críticos, la sanción como ejercicio de jurisdicción, La potestad sancionadora de la Administración, Discrecionalidad y Arbitrariedad, Deber de protección al trabajador mediante la inspección, Teoría del cumplimiento negociado/pedagógico, y la Teoría del Burócrata a pie

Por otro lado, tenemos dentro de las teorías sobre los Derecho Laborales, al trabajo como derecho que distingue dos aspectos al hablar del derecho al trabajo: en un primer momento, el derecho a acceder al trabajo y, por otro lado, el derecho a conservarlo. El acceder al trabajo es una norma relacionada con el principio de ostentar una política social; no obstante, al hablar de conservar nos referimos al principio de continuidad, salvo se de alguna causal de extinción de la relación laboral relacionada con la capacidad y con la conducta del trabajador para su extinción (Convenio 158 OIT).

Según Toyama (2009), el derecho al trabajo obliga al legislador el deber de regular solo se resuelva si existe causa justa, ya que de no existir se va desplegar una consecuencia pecuniaria como es la sanción, más allá de si corresponde la reposición o una compensación económica.

Por su parte, debemos tener claro que el derecho al trabajo no constituye un derecho que se pueda exigir al Estado o a los empresarios; en tanto se entiende que el Estado no puede ser visto como un creador de empleo y a los empresarios no se les puede obligar a contratar trabajadores, ya que en el país existe libertad del mercado. Sin perjuicio de lo mencionado, las economías sociales de mercado permiten al Estado facilitar e ir logrando un equilibrio perfecto entre la demanda y oferta en el trabajo.

La teoría del trabajo como deber, según Martín (1980) no es un deber jurídico propiamente dicho el deber de trabajar, sino resultar ser un simple deber moral, en tanto no se le consigna como obligación, ya que eso significaría que sea objeto de una sanción coercitiva si se materializa su incumplimiento.

Es decir, en su mayoría las personas tienen la necesidad de trabajar para poder subsistir y mantener una carga familiar, no cual no representa una obligación jurídica. Adicional a ello, el Estado de alguna manera presenta cierta tendencia y beneficios que favorecen finalmente a la persona que trabaja.

En el ámbito internacional, no existe en Europa alguna constitución que considere el deber de trabajar; y a nivel de Latinoamérica, existen solo dos constituciones que si lo reconocen como deber.

La teoría del derecho al trabajo como derecho humano y como derecho fundamental, según Reale (1997) la teoría tridimensional del derecho conjuga tres aspectos: el valor, la realidad social y la norma, que deben ser aplicados por el operador del derecho de manera complementaria. Asimismo, refiere que el derecho refleja la experiencia del hombre, al ser una realidad cultural, de pretensión justificada y moral, incorporada a la norma. Dicha incorporación es la que reconoce el marco político y jurídico, para limitar a los poderes públicos.

Para Herrera (2008), los derechos humanos, más que ser considerados como derecho, deben ser considerado como procesos. Asimismo, Juan (2013) resalta la

existencia de derecho no como algo natural, sino como un proceso histórico. El derecho del trabajo, en la función democrática y civilizatorio, es un instrumento eficaz de moderación y gestión más fuertes de poder del Estado, la cual está relacionada con el empleo.

Asimismo, la teoría del derecho al trabajo en lectura del paradigma garantista, según Ferrajoli, el derecho sigue siendo un producto de la política en la corriente del Garantismo, pero la política se subordina al derecho. Con las nuevas tendencias, el trabajo se sujeta al mercado, proponiendo un nuevo garantismo juslaboralista.

Mortati ha identificado a la libertad sindical, a la huelga, la negociación colectiva y el derecho al trabajo en el desarrollo del empleo. Por su parte, Pisarello refiere que, en los actuales ordenamientos jurídicos, la garantía constitucional es la “garantía política por excelencia”. La reconstrucción del derecho al trabajo pasa por reconocer a este derecho las máximas garantías posibles, incluso constitucionales e institucionales.

Por su parte, la teoría del derecho al trabajo digno como fundamental a los valores de Justicia y Democracia, según Godinho (2013) el derecho se centra en la dignidad y la persona humana, además de sociedad inclusiva y democrática. No se puede evidenciar, una efectiva vida económica y social de la persona, si no se respeta su dignidad en la circunstancia del trabajo. Para el equilibrio de poderes, requiere la intervención de un marco normativo garantista que regulen las relaciones de trabajo.

Para el rescate de la dignidad, se requiere un rescate constitucional por parte del Estado Democrático, para lo cual, el valor del trabajo es necesaria, a fin de potenciar y concretar su libertad. Según Kant, viene de la argumentación el cambio de la justicia y ética, ya que la idea de lo que es cierto para uno, debe ser para todos, es importante para la concreción de la justicia.

Finalmente, la teoría de la libertad y elección de Trabajo, señala que dentro de las características de una relación jurídica encontramos que es realizada por un ser humano, de manera personal, con un fin económico y/o productivo, de manera libre,

subordinada, realizada para un tercero y a cambio de una remuneración. Lo que significa que nadie puede apropiarse del trabajo ajeno, pese a que en la antigüedad se observaban casos como la esclavitud, pese a que la ejecución del trabajo debe ser prestada de manera voluntaria.

Según Borrajo (1988), el trabajador y su libertad no solo debe estar presente al momento de brindar al empleador los frutos de su actividad, sino también debe tener libertad para poder dar inicio y finalización a su prestación; para lo cual, podrá disponer y desistir de continuar con el vínculo laboral.

Finalmente, en Europa, las constituciones se refieren al trabajo libre y a la libertad del trabajo en catorce constituciones. Por su parte, en América solo se refieren a nueve constituciones.

Figura 2: Teorías sobre los derechos laborales



Elaboración Propia: En resumen, al hablar de las teorías sobre los derechos laborales, tenemos al trabajo como derecho, el trabajo como deber, el derecho al trabajo como derecho humano y como derecho fundamental, el derecho al trabajo en lectura del paradigma garantista, el derecho al trabajo digno como fundamental a los valores de justicia y democracia; y el derecho a la libertad y elección de trabajo.

Respecto a los Beneficios sociales, tenemos que según Díaz (2014) aquellos incentivos que se entregan al trabajador sin estar relacionados directamente con su prestación personal para el disfrute con su familia son llamados beneficios sociales, los cuales pueden ser otorgados por ley, por única decisión del empleador, por establecerse en el contrato, por convenio colectivo, etc. etc. Asimismo, estos beneficios son de carácter obligatorio y reconocido al trabajador.

Para Toyama (2011), al hablar de beneficios sociales nos referimos a aquellas ventajas que el trabajador tiene de forma adicional a la remuneración, de índole meramente patrimonial, que recibe el trabajador por su misma condición, no resultando relevante la periodicidad o el monto de pago, sino su entrega misma por mandato legal y condición de trabajador.

La norma fundamental del país (Constitución Política del Perú), en el artículo 24° hace referencia que todo trabajador debe recibir una remuneración justa, suficiente y equitativa, para lograr un bienestar económico y espiritual personal y para su familia. En ese sentido, el pago de los beneficios sociales, que incluye la remuneración, constituye atención prioritaria por parte del empleador.

En ese sentido, nuestro ordenamiento jurídico, establece para el trabajador los siguientes beneficios económicos que se abonan durante la relación laboral con base legal:

La remuneración según el artículo 6° del D.S.N° 003-97-TR, señala que todo lo que recibe en dinero o especie el trabajador, teniendo una denominación o forma cualquiera, al tener libertad en su disposición, se considera remuneración.

El artículo 24° de la Constitución Política, consagra a la remuneración mínima como derecho fundamental de carácter equitativa y suficiente, procurando que el trabajador y su familia, obtengan un bienestar espiritual y material. Actualmente, la remuneración en el Perú equivale a S/. 930.

Según Cavazos (2004) la necesidad de que se garantice una remuneración que logre asegurar condiciones dignas al trabajador, es el fundamento para establecer una

remuneración mínima vital. Así pues, conforme indica Arce (2013) nuestro Perú dentro de un programa social de salario se enmarcó. Por ello, según Valderrama & Paredes (2014) la remuneración mínima vital significa un mínimo monto, que recibe el trabajador cambio de su servicio, asegurando su subsistencia y la del núcleo familiar.

Respecto a las gratificaciones legales, la ley que regula su pago es la Ley N° 27735 con su respectivo reglamento, disponiendo que en la actividad privada se otorgue al trabajador una gratificación por fiestas patrias y otra gratificación por navidad.

Según Valderrama (2015) aquel trabajador que este laborando a tiempo parcial, es decir una jornada menor de cuatro (4) horas diarias, deberán percibir el pago de sus gratificaciones, siendo de carácter obligatorio su pago por parte del empleador conforme indica Campos (2014). Ello se explica, según Toyama (2011), que, para ser acreedor de este beneficio social, no se requiere el cumplimiento de una jornada laboral mínima, sino simplemente ser trabajador de una empresa, lo cual no resulta de similar aplicación para las vacaciones, la compensación por tiempo de servicios, entre otros, que requiere que se labore en promedio por lo menos cuatro horas diarias.

Finalmente, la remuneración que se computa será la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre para el pago de las gratificaciones.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) se encuentra normado por el D.S. N° 001-97-TR y el D.S. N° 004-97-TR, otorgándose al trabajador con el fin de prevenir cualquier tipo de contingencia que pueda originar su cese. Podríamos llamar a este beneficio social, por su naturaleza como un seguro de desempleo, ya que permitirá el disfrute del trabajador mientras se encuentra en periodo de desempleo.

Ahora bien, conforme indica Toyama (2005), requerimos que el trabajador trabaje por lo menos cuatro (4) horas de forma diarias para ser acreedor de este beneficio, lo que significa conforme precisa Campos (2014) que el empleador no se encuentra obligado a pagar este beneficio a su trabajador que labore menos de 04 horas diarias.

Finalmente, debe quedar claro que es un beneficio social de previsión la compensación por tiempo de servicios, frente a la contingencia del desempleo, para brindar protección al trabajador y a su familia” (Toyama, 2005).

Respecto a la asignación familiar, es un beneficio que se encuentra regulado por la Ley N° 25129 y su respectivo reglamento (D.S. N°035-90-TR), siendo un beneficio de carácter y naturaleza remunerativa por el hecho de tener hijos menores de 18 años o hijos mayores de edad (hasta los 24 años), siendo requisito que estudien alguna carrera universitaria o técnica.

Para Campos (2014), el pago de la asignación familiar requiere que se acredite que el trabajador tiene un hijo o más bajo su cargo, no siendo exigible que labore cuatro horas diarias como mínimo. Ahora bien, la prueba para acreditar la existencia de un hijo es la partida de nacimiento. Este beneficio, es de orden social a criterio de Valderrama & Paredes (2014).

El descanso vacacional, como derecho y beneficio social se encuentra reconocida en instrumentos internacionales, en la Constitución y en el D.L N°713.

Así pues, el trabajador tiene derecho al descanso vacacional remunerado por un periodo de treinta días naturales por cada año efectivo y completo de prestación personal de servicios.

Para Gorelli (2014) en nuestro ordenamiento jurídico laboral, el tiempo de labores o duración del trabajo resulta ser una sensible materia en todo vínculo laboral, por la relevancia de regular a través de la misma los parámetros del descanso vacacional, dado que ambas reflejan mecanismos de tutela de derechos laborales.

Según Toyam (2005), es importante resaltar que el descanso vacacional es un beneficio universal, cuya regulación se da según los diversos sistemas jurídicos, ya sea para su contenido o fuente; es así que, en Perú, las vacaciones por cada año laborado se dan 30 días.

Participar en utilidades, se encuentra regulado por el D.L. N°892, disponiendo que los trabajadores tengan derecho a participar en las utilidades.

Las utilidades significan las ganancias de la empresa de manera anual, siendo su distribución del 5% a empresas que brindan servicios, del 8% a empresas industriales y del 10% a empresas mineras.

Ahora bien, la participación de las utilidades será de manera proporcional a la jornada laboral efectiva realizada por el trabajador que laboran una jornada menor a la máxima permitida. Por su parte, el trabajador que labora una jornada máxima señalada en la empresa participa de las utilidades cualquiera sea su modalidad.

Finalmente, García (2013) precisa que significa un derecho del trabajador acceder a los ingresos y ganancias netas de la Empresa, lo cual conocemos como utilidades, siendo reconocido por el Estado a través de la constitución su participación.

Respecto a la seguridad social, nuestra Constitución reconoció el derecho progresivo y universal a la seguridad social para el trabajador que pudiese encontrarse en contingencias y para elevar su calidad de vida. Para ello, el Estado debe garantizar el acceso libre a prestaciones de pensiones y salud.

Conforme señala Toyama & Angeles (2004), debe entenderse como derecho fundamental a la seguridad social, ya que la misma debe ser universal y pública.

En dicho contexto, para Caro (2015), los trabajadores no dejan de tener la calidad de personas, lo que impide cualquier tipo de limitación en ningún ámbito y esfera de la seguridad social.

Por ello, nuestro ordenamiento jurídico establece que el trabajador debe disfrutar de una protección social adecuada, consagrando su protección frente a las contingencias que se pudiesen presentar, de tal manera que mejore la calidad de vida, ya sean trabajadores dependientes o independiente. (Abanto, 2014).

Finalmente, según Rubio (1999) el Estado asume dos funciones respecto a la seguridad social: por un lado, por medio de entidades propias o mixtas debe prestar los servicios; y, por otro lado, debe ejercer un rol de supervisar el funcionamiento eficaz de dichas entidades.

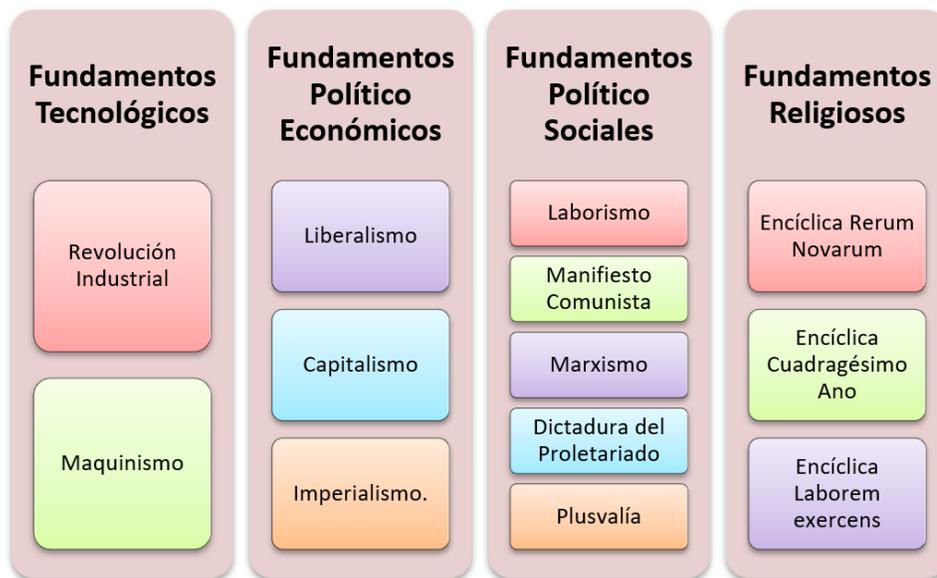
Figura 3: Beneficios Sociales en la Legislación Peruana



Leyenda: Los principales beneficios sociales, reconocidos en el ordenamiento jurídico peruano, muy aparte de las remuneraciones, son las gratificaciones legales, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades, vacaciones anuales y seguro de vida.

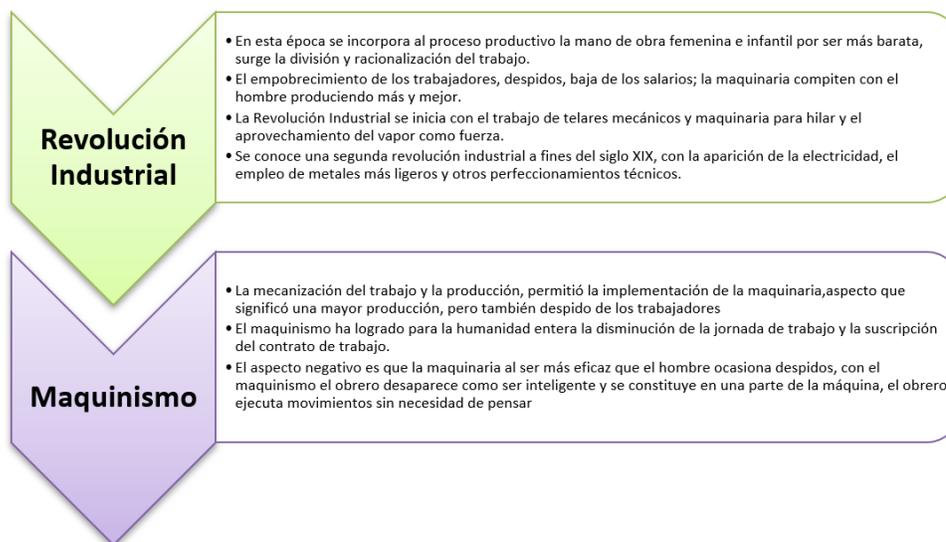
Respecto a los fundamentos teóricos del sistema de Inspección de Trabajo, tenemos a los siguientes:

Figura 4: Fundamentos teóricos



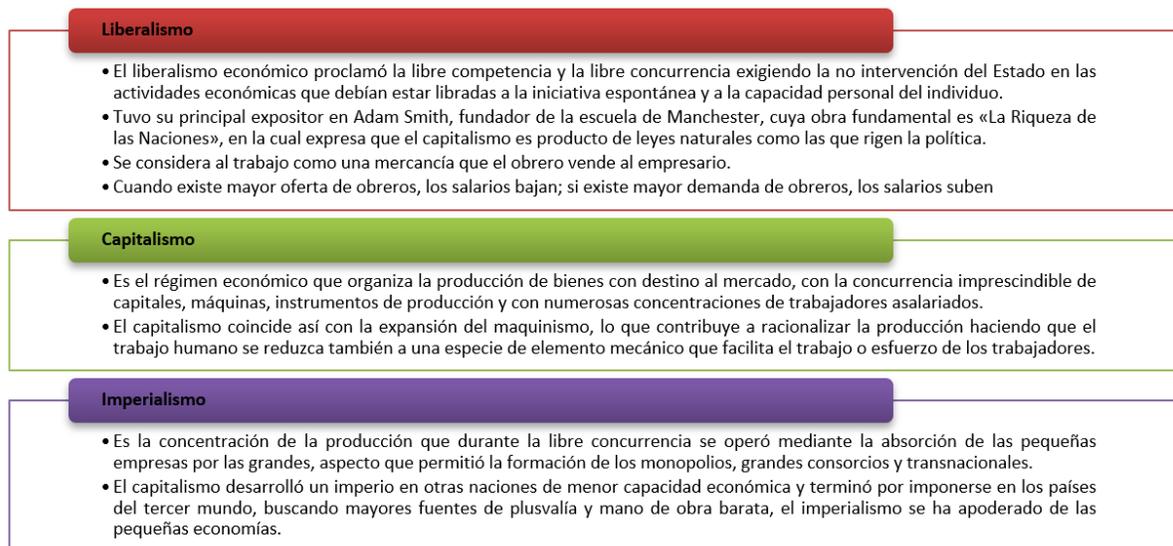
Leyenda: Los fundamentos teóricos del sistema de inspección de trabajo, se clasifican en fundamento tecnológico, fundamentos político económicos, fundamentos político sociales y fundamentos religiosos.

Figura 5: Fundamentos tecnológicos



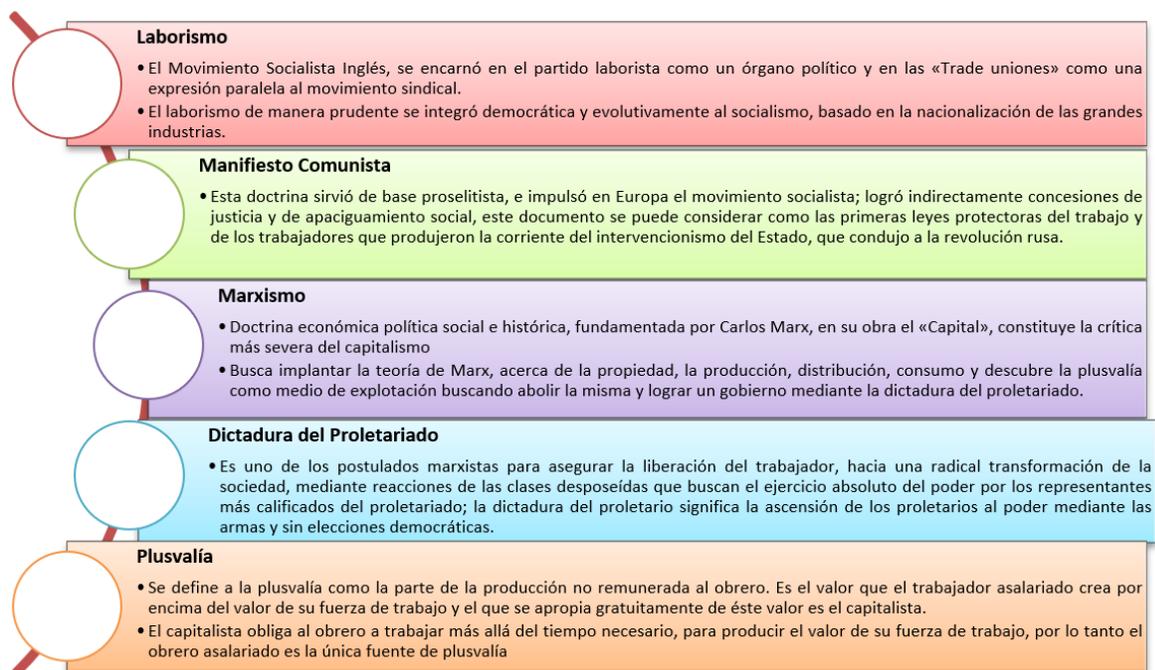
Leyenda: Dentro de los fundamentos tecnológicos del sistema de inspección de trabajo, tenemos a la revolución industrial y al maquinismo.

Figura 6: Fundamentos Políticos Económicos



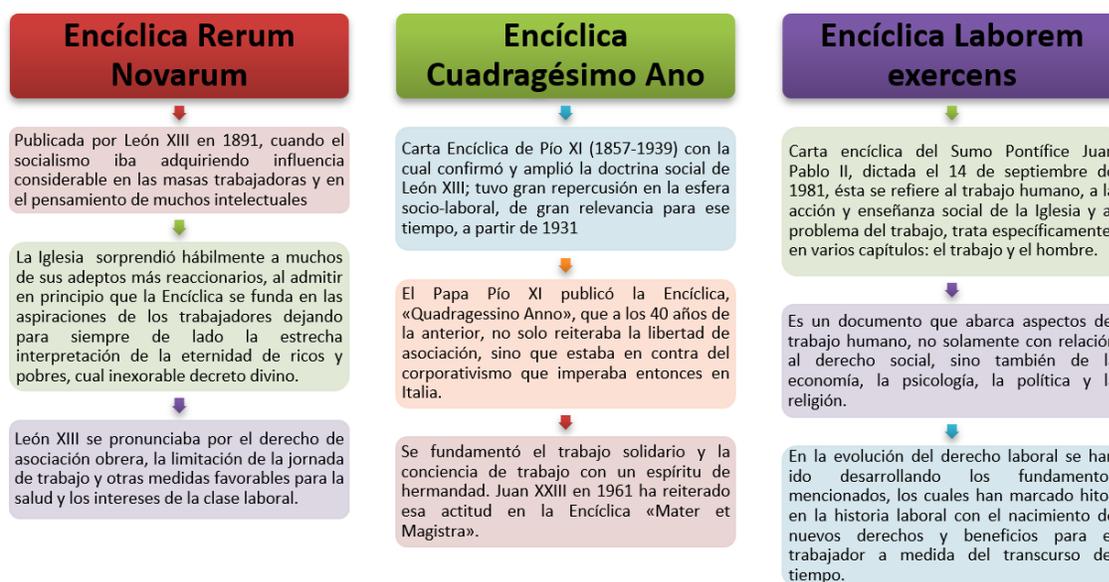
Leyenda: Dentro de los fundamentos políticos económicos del sistema de inspección de trabajo, tenemos al liberalismo, capitalismo e imperialismo.

Figura 7: Fundamentos Políticos Sociales



Leyenda: Dentro de los fundamentos políticos sociales del sistema de inspección de trabajo, tenemos al laborismo, manifiesto comunista, marxismo, dictadura del proletariado y la plusvalía.

Figura 8: Fundamentos Religiosos



Leyenda: Dentro de los fundamentos religiosos del sistema de inspección de trabajo, tenemos a la Encíclica rerum novarum, Encíclica Cuadragésimo Año y a la Encíclica Laborem exercens.

Ahora bien, considero importante traer teorías que resultan vinculantes a la presente investigación, que por el año de elaboración no pueden ser consideradas como antecedentes:

Piore y Scharank (2008) en su artículo, diferencian el modelo latino, en el cual los inspectores tienen la posibilidad de acomodar y amoldar las reglas a las necesidades de las organizaciones, y el planteamiento bastante accesible de USA. Con el modelo latino las reglas laborales tienen la posibilidad de conciliarse con la flexibilidad económica y los inspectores tienen la posibilidad de transformarse en la fuerza y empuje en pro del trabajo decente a través de una campaña. Se deberá renovar la inspección desde una cultura interna a fin de evitar comportamientos arbitrarios, exponer y sistematizar el razonamiento tácito en el cual se basan las elecciones de inspectores realizando estudios nuevos sobre la interacción en medio de las reglas del trabajo y las prácticas que aplican las organizaciones. (poner en marco teórico y discusión).

Weil (2008) con su publicación en la Revista Internacional del Trabajo, nos muestra los inconvenientes recientes respecto a la inspección gremial en todo el mundo. De esta forma, nos apunta las próximas deficiencias: (i) escasez de inspectores que realicen sus funciones y lleven a cabo el cumplimiento de las normas; (ii) la dificultad en la tarea por causa del incremento del informal sector; (iii) insuficiencia de recursos; (iv) escasa capacitación y formación de inspectores; y, (v) la poca infraestructura y carencia de enriquecimiento de apoyo en las ocupaciones inspectivas.

Aguayo y Neculhueque (2006) en su tesis concluyeron que, en una relación de trabajo plasmada a través de un contrato, el trabajador constituye el lado más débil y dependiente de la interacción, algo parecido a ofrecerse voluntariamente para obtener un incentivo económico (cheque de pago) a fin de proteger su esfera personal y familiar. En esta investigación se decidió examinar la normativa que abarca la protección de los derechos primordiales del trabajador, así como de las personas que renuncien así mismo, a su libertad e independencia a cambio de una indemnización económica. Surgió la necesidad de implementar una sección sustancial en la normativa nacional, pensando en el bien común, en la necesidad de establecer reglas, sistemas y mecanismos para la custodia de este "trabajador débil y vulnerable", priorizando su reconocimiento y condición como persona, no solamente en el ámbito público, sino en la mayoría de su tiempo, que abarca su trabajo.

Martínez, Rocha y Martínez (2011) en su investigación concluyeron que en el departamento de León la inspección del trabajo avanza y progresa de manera paulatina, para la obtención del respeto del trabajador y sus derechos laborales; consiguió establecer que la efectividad de la tarea inspectiva no alcanza anualmente al 50% de la cantidad de inspecciones que se realizan. Por otro lado, en el departamento de Managua se obtuvieron resultados de mejor efectividad en sus procesos durante los años 2008, 2009 y 2010, debido a que obtuvieron un porcentaje de cumplimiento de 37.66% del número de sus actuaciones inspectivas realizadas.

Saco y Campos (2013) en su artículo publicado en la revista IUS ET VERITAS – PUCP realizaron un bosquejo de las nociones en general y propiedades del sistema de

inspección de trabajo anterior a la construcción de la SUNAFIL, además, de la manera en la que se vino implementando. Después, se detallan las primordiales noticias que implica la Ley 29981 (Ley que crea la SUNAFIL) para lograr examinar desde esto, si el novedoso sistema postulado resulta adecuado para una realidad como la nuestra en la que prima la informalidad. Al final, se esboza varias propuestas que servirán como base y camino para conseguir un sistema de inspección correcto, toda vez que una entidad no puede comprender todo, mucho menos, resolver la generalidad de inconvenientes que existe.

Arce (2012) en su publicación en la Revista de la facultad de derecho PUCP, el Derecho Constitucional ingresó en las relaciones laboral a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, las cuales precisaban el contenido normativo constitucionalmente de los derechos laborales. Se analizó las particularidades que contiene la demanda de vulneración de derechos fundamentales como la prioridad, teniendo una acentuada celeridad impidiendo la improcedencia in limine.

Toyama y Neyra (2011) a través de su artículo publicado en la revista IUS ET VERITAS – PUCP tratan de conocer cuáles son los criterios más comunes que viene usando tanto el MTPE como el Poder Judicial al instante de iniciar el debido proceso en un proceso inspectivo laboral, para así, con la difusión de dichos criterios, buscar evadir que se repitan actuaciones que afecten del empleador su presunción de inocencia y al debido proceso, tomando como fundamento la presunción de certeza de los actos administrativos. El presente estudio se basó especialmente en esas actas de infracción que fueron declaradas nulas por decisiones del MTPE al apreciarse transgresiones dentro del proceso inspectivo, que incurrieron en causales de nulidad.

Arbulú (2005) en su artículo publicado en la revista IUS ET VERITAS – PUCP hace un examen sobre el inicio de primacía de la verdad por medio de la inspección de trabajo. De esta modalidad, la Primacía de la verdad está limitada a la decisión elemental e inicial de vínculos contractuales de naturaleza gremial, sin embargo, cuya definitiva aplicabilidad corresponde al Poder Judicial. Nada debe impedir la implementación de la modernidad en las interrelaciones de trabajo, en otros términos, en la ejecución de

novedosas ocupaciones con enfoques diferentes, realice padecer una revisión y limitación a los inicios del derecho gremial y ofrecer paso, más bien, a inicios y pautas diferentes.

Ugaz (2012) en su artículo publicado en la revista IUS ET VERITAS – PUCP nos muestra los inconvenientes recientes respecto a la inspección gremial en todo el mundo. De esta forma, nos apunta las próximas deficiencias: (i) escasez de inspectores que realicen sus funciones y lleven a cabo las normas; (ii) la dificultad de la tarea debido al incremento del informal sector; (iii) insuficiencia de medios y recursos; (iv) escasa actualización, capacitación y formación de inspectores; y, (v) la poca infraestructura y carencia de enriquecimiento de apoyo en las ocupaciones inspectivas.

Julca (2013) en su tesis tuvo como conclusiones que el rol jurídico del Reglamento de inspección del trabajo en nuestro país, se encuentra regulado apropiadamente reconociendo su importancia con rango legal. Sin embargo, la gran aportación de la Ley N° 28806 consiste en que las bases constitucionales fueron incorporadas en el método de la tarea de la fiscalización, siendo complementado con la reposición de la autoridad central, a fin de expandir la competencia de la Inspección de trabajo, robustecer la estabilidad en el trabajo, la autonomía y libertad en las funciones de los inspectores de trabajo además de concordar con el acuerdo 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

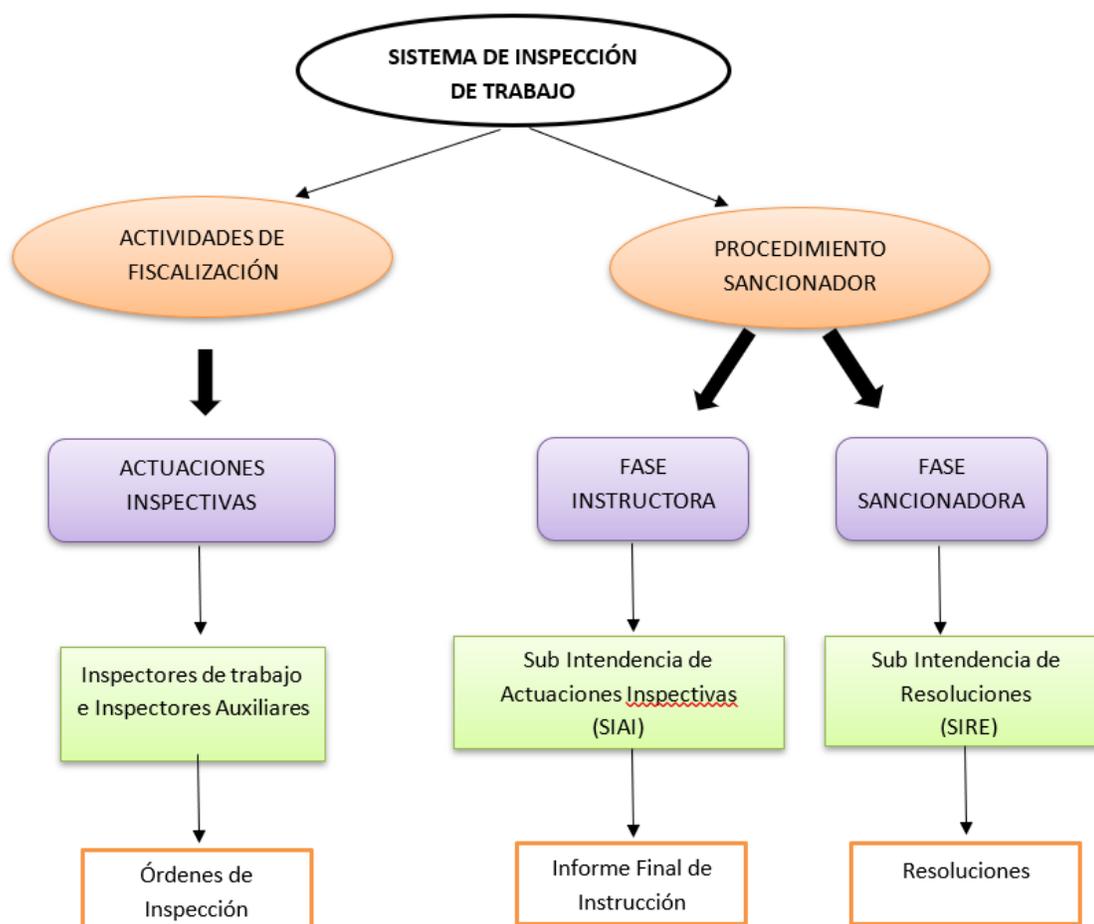
Espinoza (2013) en su tesis tuvo como primordial conclusión que las acciones contradictorias de la tarea administrativa se deberían en cierta medida a la carencia de la regulación y responsabilidad que la parte general del derecho administrativo sancionador no abarca. Es así que, que la finalidad del marco normativo especial que regula la potestad sancionadora sectorial (penal y laboral) delimita la tipificación contenida en delitos y las que corresponden sancionar, aplicándose solamente en sus respectivos campos.

Requejo (2013) en su tesis llegó a la conclusión que existe una intensa necesidad de que el sistema de inspectivo del trabajo realice acuerdos de apoyo interinstitucional con los

órganos de estado, consiguiendo estrategias y unión eficaz en temas operativos, como además para el trueque de datos e información elemental. De esta manera, se reflejará una exclusiva manera de que las fiscalizaciones laborales logren llegar a la mayoría de las personas.

La Cruz (2014) en su tesis llegó a la conclusión que es importante que los inspectores cumplan los principios que rigen su función inspectiva, debiendo ser entrenados en derechos fundamentales, para lo cual necesitan adecuadas herramientas para hacer con eficacia su trabajo.

Figura 9: Sistema de Inspección de Trabajo



Legenda: En resumen, el sistema de inspección de trabajo abarca tanto las actividades de fiscalización que se realizan (dentro de las cuales están las actuaciones inspectivas desarrolladas

por los inspectores) y el procedimiento sancionador propiamente dicho (fase instructora y fase sancionadora)

Como bases conceptuales tenemos las siguientes:

Sistema de Inspección de Trabajo: la Ley General de Inspección de Trabajo (Ley N° 28806) en su artículo 1°, define a la inspección de Trabajo como un servicio público que actúa como un sistema integrado, polivalente y único, que abarca un conjunto y grupo de servicios públicos y órganos estructurados mediante herramientas y normas legales para lograr una fiscalización adecuada en las diversas materias que son: seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, colocación, formación para el trabajo y promoción del empleo, migración, seguridad social, trabajo de extranjeros y otras materias.

Intendencias Regionales: una intendencia regional es un órgano desconcentrado responsable de supervisar y dirigir dentro de su ámbito territorial, que se desarrolle, se programe y ejecute en las diversas acciones y actuaciones inspectivas existentes de fiscalización laboral, brindando asistencia técnica y orientación; así también vigilar y supervisar los diversos procedimientos sancionadores. Tiene como función coordinar con los órganos internos de administración de la Sunafil las actividades relativas al normal funcionamiento de la intendencia. Finalmente, respecto al procedimiento administrativo sancionador, en segunda instancia los Intendentes Regionales resuelven. Por otra parte, el intendente regional resuelve el recurso de queja presentada por denegar el recurso de apelación (Rodríguez & Toyama, 2019).

Fiscalización Laboral: según la OIT (2016), aquella función pública que verifica que se cumplan las normas laborales se debe entender como inspección de trabajo. Teniendo como principal función persuadir y convencer a las personas lo necesario que es cumplir la ley en el lugar de trabajo, mediante medidas educativas, preventivas y si es necesario coercitivas. Dos aspectos cubren la fiscalización laboral: por un lado, hay un contacto directo con el personal de la empresa y el inspector; y, por otro lado, tenemos la revisión de los documentos, conforme lo señala Toyama & Rodríguez (2019).

Rol del Inspector: un inspector de trabajo es un servidor público que para cumplir su función inspectiva, se encuentra investido de autoridad. Así, por medio de SUNAFIL y

gobiernos regionales, el poder Ejecutivo desarrolla su función vigilante del cumplimiento de las leyes laborales. Los actos que realiza un inspector de trabajo merecen fe, ya que gozan de autonomía funcional y técnica al momento de desarrollar el procedimiento de inspección, siendo del procedimiento sancionador su primera etapa. (Toyama & Rodríguez, 2019).

Actuaciones Inspectivas: previo al procedimiento sancionador, la autoridad inspectiva realiza una etapa, en el que debe revisar la documentación de índole laboral, a fin de verificar si el empleador cumple o no con el marco normativo laboral, así pues, si se identifica algún tipo de infracción, se toman medidas para proteger y dar cumplimiento a la norma. Las actuaciones inspectivas se inician mayormente por la presentación de una denuncia o de oficio, así también, por una solicitud de otros organismos del sector público o de la jurisdicción; para lo cual, se emite una orden de inspección conteniendo las materias a verificar mediante visitas de inspección, comparecencias o comprobación de datos (Toyama y Rodríguez, 2019).

Orden de Inspección: con la finalidad de designar al inspectores o inspectores para verificar materias en el marco del derecho laboral, es que se emiten las órdenes de inspección. En dicha orden se establece el plazo que tienen los inspectores para ejecutar las diligencias inspectivas, el cual no supera los 30 días hábiles, salvo exista una prórroga autorizada. Esta orden es escrita y con una secuencia única numérica, dando origen al expediente de inspección. (Toyama y Rodríguez, 2019).

Medidas de Requerimiento: con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, y de seguridad y salud en el trabajo, es que se emiten las medidas de requerimiento, luego de analizar los hechos los documentos proporcionados por el empleador, determinando con ello, el sustento de la existencia de una infracción laboral. Como ejemplo de medidas de requerimiento tenemos el que se ordene al empleador el registro de un trabajador en la planilla electrónica, el que se abone su remuneración y demás beneficios sociales que se encuentran pendientes de pago, etc. (Toyama y Rodríguez, 2019).

Informe Interno de Inspección: si el Inspector de trabajo cumplió con la verificación de las materias señaladas en la orden de inspección y si no detectó infracción alguna, emite un

informe de inspección luego de llevar a cabo las actuaciones inspectivas. Este informe es diferente al acta de infracción, ya que se elabora para poner de conocimiento a la autoridad inspectiva (Subintendencia de Actuaciones Inspectivas) el resultado de sus actuaciones de investigación, pero en ningún momento se notificará al sujeto inspeccionado. Caso contrario sucede con el acta de infracción, el cual debe ser notificado al empleador y trabajador afectado respecto a las infracciones detectadas y sanción propuesta (Toyama y Rodríguez, 2019).

Acta de Infracción: las verificaciones y consecuencias respecto al incumplimiento de la normativa laboral, se registran en un documento llamado acta de infracción. En dicha acta, las actuaciones de los inspectores se formalizan y se presumen ciertos, salvo las pruebas que el empleador pueda presentar en la defensa de sus intereses y derechos. La elaboración de este documento significa el inicio del procedimiento sancionador.

Rol de la Subintendencia de Actuación Inspectiva (SIAI): aquella unidad orgánica de ejecutar y programar las actuaciones inspectivas se le conoce como la Subintendencia de Actuación Inspectiva, quien tienen como función calificar las denuncias presentadas, para luego emitir la orden de inspección, señalando el inspector o equipo de inspectores que realizarán la investigación. Por otro lado, la SIAI hará la evaluación del acta de infracción, luego gestionará la notificación de la imputación de cargos, para finalmente emitir el informe final de instrucción. Es responsable de toda la fase de instrucción del procedimiento administrativo sancionador (Toyama y Rodríguez, 2019).

Fase Instructora: en esta etapa acta de infracción y su contenido, el mismo que es emitido por el inspector de trabajo, se considera una etapa previa a la sancionadora. Luego se dispone la redacción de la imputación de cargos el cual se notificará junto con el acta de infracción previamente evaluada. Luego de notificada, se tiene el plazo no mayor a diez (10) días hábiles, para que el SIAI emita el respectivo informe final de instrucción, sea con la presentación de descargos o sin él, (Toyama y Rodríguez, 2019).

Informe Final de Instrucción: el documento que contiene la evaluación de existencia o no de infracción es el informe final de instrucción, el cual debe contener las siguientes características: Motivación para determinar las conductas que constituyen infracciones, con la respectiva norma y la sanción como puesta; y por otro lado, para su elaboración

de requiere ponderar los medios probatorios, hechos constatados y descargos presentados que sustentan la conducta infractora y la graduación de la propuesta de sanción, incluyendo la causalidad y antijuricidad (Toyama y Rodríguez, 2019).

Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE): aquella unidad orgánica que se encarga del procedimiento administrativo sancionador es la Sub Intendencia de resolución. Quien resuelve el procedimiento sancionador en primera instancia es el sub Intendente de resolución, para lo cual emitirá resoluciones u otros actos administrativos (resoluciones de trámites, concesorios de apelación y otros) en concordancia con la vigente normativa y el marco de sus competencias. La emisión de esta resolución tendrá en cuenta las actuaciones inspectivas en el procedimiento, como base para imponer alguna sanción o de corresponder, archivar el procedimiento. El plazo para resolver y emitir una resolución es no mayor a quince (15) días hábiles de culminar el plazo de presentación de descargos el sujeto inspeccionado. (Toyama y Rodríguez, 2019).

Fase sancionadora: la fase sancionadora inicia cuando se hace de conocimiento el informe final de instrucción, normalmente se traslada con una resolución de trámite de la Sub Intendencia de Resolución, otorgando el plazo de cinco (5) días hábiles para que el empleador presente sus descargos. Se toma en cuenta todas las actuaciones en el procedimiento, a fin de que la autoridad sancionadora emita la resolución conteniendo una multa o archivando el procedimiento.

En esta fase, solo corresponde pronunciarse respecto a los hechos analizados por la autoridad instructora. Por ello, la sanción a imponer se determinará en base a lo que el informe final de instrucción refleje, estableciendo la calificación de las infracciones (graves y muy graves) y la graduación de las mismas (Toyama y Rodríguez, 2019).

Resoluciones de Sub Intendencia: la resolución de Subintendencia (archivo o de sanción) que emitirá la autoridad sancionadora debe realizarse en un plazo que no supere los quince (15) días hábiles de vencido el plazo para presentar los descargos de parte del empleador. Emitida la resolución de sub intendencia, la misma será notificada al sujeto inspeccionado, el cual tendrá la posibilidad de presentar, en un plazo de quince (15) días hábiles su recurso de apelación a fin que sea evaluado por la intendencia. (Toyama y Rodríguez, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cualitativo; así pues, según Ruiz (2012) cuando hablamos de método cualitativo nos referimos a un estudio con problemas determinados problemas, los cuales suelen presentarse en lugares determinados, siendo indispensable establecer objetivos para la obtención de respuestas a ciertos problemas. Por su parte, Aranzamendi (2015) explica que una actividad orientada y sistemática a comprender profundamente un fenómeno social y jurídico es una investigación cualitativa, para lo cual se descubren y desarrollan un organizado cuerpo de conocimientos sobre el derecho.

Por ello, en esta investigación nuestro fenómeno de estudio fue evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020, para lo cual los objetivos planteados permitieron adquirir conocimientos y respuestas jurídicas en el marco normativo laboral.

Tipo de investigación: esta investigación fue de tipo básica, en tanto, con la recolección de datos se buscó obtener un conocimiento puro, profundizando los conocimientos ya existentes. Para Sánchez y Reyes (2015) la investigación básica pretende lograr entender un problema identificado en un contexto específico.

Diseño de investigación: El diseño fue no experimental, en tanto, se logró obtener información rápida, confiable y de manera directa en la realidad donde se presentó, es decir las fuentes fueron, informes finales de instrucción y resoluciones presentadas en la Sunafil San Martín desde su creación, para lo cual se observó el fenómeno sin influenciar su contexto o manipular variables.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Esta investigación es de carácter cualitativo; en ese sentido, no se requirió operacionalizar variables y medirlas estadísticamente; consignando como categorías de estudio las siguientes:

Tabla 1

Categorías y subcategorías

Categorías Temáticas	Subcategorías
Sistema de Inspección de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Rol del Inspector Fiscalización Laboral• Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI)• Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE)• Actuaciones Inspectivas
Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none">• Fase Instructora• Fase Sancionadora

Elaboración: Propia

3.3. Escenario de estudio:

En la presente investigación participó un Organismo del Estado de manera constante y sostenida, a través de las órdenes de inspección, los informes finales de instrucciones, resoluciones y los especialistas legales.

El escenario de estudio fue la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) – Intendencia Regional de San Martín, ubicada en el Jr. Antonio Raymondi N° 519, distrito de Tarapoto y provincia de San Martín.

3.4. Participantes:

En esta investigación los participantes fueron los sujetos que intervinieron en cada etapa del sistema de inspección de trabajo, desde las actuaciones inspectivas, fase instructora y sancionadora, siendo los siguientes:

Tabla 2

Característica de los entrevistados

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	PROFESIÓN	Funciones
1	VASQUEZ CARO JIM	INSPECTOR DE TRABAJO	CONTADOR	Actuaciones Inspectivas
2	SANCHEZ RAMIREZ HERMAN	INSPECTOR DE TRABAJO	INGENIERO	Actuaciones Inspectivas
3	DELGADO BAUTISTA VICTOR	INSPECTOR AUXILIAR	ABOGADO	Actuaciones Inspectivas
4	HURTADO LOPEZ PABLO ANTONIO	INSPECTOR AUXILIAR	CONTADOR	Actuaciones Inspectivas
5	PIÑA JARAMILLO DIEGO ALONSO	INSPECTOR AUXILIAR	CONTADOR	Actuaciones Inspectivas
6	POMA CANAZAS DANIEL ANDRES	INSPECTOR AUXILIAR	ECONOMISTA	Actuaciones Inspectivas
7	ROJAS LOPEZ ROY RICHMOND	INSPECTOR AUXILIAR	INGENIERO	Actuaciones Inspectivas
8	BOCANEGRA RODRIGUEZ ROMMEL	INSPECTOR AUXILIAR	INGENIERO	Actuaciones Inspectivas
9	PINEDO TORRES PATRICK NEIL	ESPECIALISTA LEGAL	ABOGADO	Emitir informes finales de instrucción (fase instructora), proyectar actos resolutivos (archivos o complementarios) sobre procesos sancionadores.
10	TALLEDO LEON OFELIA CASSANDRA	ESPECIALISTA LEGAL	ABOGADO	Emitir informes finales de instrucción (fase instructora), proyectar actos resolutivos (archivos o complementarios) sobre procesos sancionadores.
11	BERMUDEZ FLORES MILAGROS MARIA	ESPECIALISTA LEGAL	ABOGADO	Emitir proyectos de resolución (fase sancionadora), resoluciones de archivo, decretos y autos en los procesos sancionadores.

HERRADA GARCÍA	ESPECIALISTA	Emitir proyectos de resolución (fase sancionadora), resoluciones de archivo, decretos y autos en los procesos sancionadores.
12 MANUEL ALEXANDER	LEGAL (Sub ABOGADO Intendente de Resoluciones)	

Elaboración: Propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La Técnica que se aplicó en la investigación consistió en el análisis documental de las órdenes de inspección generadas, los informes finales de Instrucción emitidos por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, las resoluciones emitidas por la Sub Intendencia de Resolución de la SUNAFIL San Martín. Asimismo, se aplicó la técnica de la entrevista dirigida a los inspectores de trabajo y especialistas legales que laboran en la etapa de actuaciones inspectivas, fase instructora y sancionadora del procedimiento sancionador.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron la ficha de Análisis Documental considerado el medio por el cual se recopiló la información para la investigación, se realizó mediante la revisión de las órdenes de inspección generadas, los informes finales de Instrucción emitidos por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, las resoluciones emitidas por la Sub Intendencia de Resolución de la SUNAFIL San Martín, y a través de una Guía de preguntas de entrevista a los especialistas legales para conocer los criterios fácticos y jurídicos respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

Validez

Los instrumentos, que consistieron en ficha de análisis documental y la Guía de preguntas de entrevista, fueron sometidos al juicio de cinco expertos:

1. Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes - Doctor en Gestión Empresarial
2. Dra. Sandra Ruiz Correa - Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
3. Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina - Doctor en Gestión Universitaria
4. Dra. Karen Olinda Castro Mori - Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
5. Dr. Lionel Bardales Del Águila - Doctor en Gestión Universitaria

Estos expertos verificaron la coherencia y pertinencia de las subcategorías con las categorías de estudio. En cuanto a las categorías, el resultado indicó que los instrumentos son suficientes y tienen relación metodológica; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicados.

3.6 Procedimientos

Esta investigación se desarrolló de la siguiente manera:

- Se identificó primero el fenómeno social a investigar, es decir la realidad problemática, para lo cual se recolectó información de diversos trabajos de investigación, artículos científicos y artículos de revisión sistemática relacionadas de carácter nacional e internacional, las cuales tuvieron relación con el tema de investigación, permitiendo redactar los objetivos, categorías y sub categorías.
- Conforme a los objetivos planteados, se elaboraron los instrumentos para la recolección de información (ficha de análisis documental y la guía de preguntas de entrevista), los mismo que fueron validados por el juicio de cinco expertos.
- Para obtener la información documental, se presentó por mesa de partes virtual de la SUNAFIL una solicitud de acceso a la información pública, las misma que fue atendida en el plazo establecido por la norma.
- Respecto a las entrevistas a los participantes, previamente solicitamos autorización a la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, para aplicar una entrevista a sus trabajadores, la cual fue aceptada.
- Respecto a las entrevistas, se procedió a identificar los participantes del estudio, con los cuales se hicieron coordinaciones mediante llamadas telefónicas y mensajes de texto (vía WhatsApp), para poner de conocimiento el propósito de la investigación y la importancia de recolectar la información a través de una

entrevista, de esta manera se procedió a programar las entrevistas vía zoom o de manera física en las oficinas de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín.

- Se realizó la recolección de datos según los objetivos, categorías y subcategorías de la investigación, transcribiendo las narrativas y experiencias que proporcionaron las fuentes, las mismas que fueron llevadas a una base de datos (Excel), siendo analizadas e interpretadas luego.
- Posteriormente, se realizó la discusión de resultados por objetivos establecidos, desde el general a los específicos, en algunos ítems se logró realizar la triangulación de información, contrastando la información obtenida con las teorías y los antecedentes de la investigación.
- Finalmente se redactaron las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación, tomando como base los objetivos generales y específicos. Esta investigación finalizó con la elaboración de la propuesta, previa evaluación y validación para su presentación.

3.7. Rigor científico

Este estudio al ser cualitativo, tuvo como eje principal la recolección de información de participantes determinados, los mismos que son conocedores del tema de estudio y de la rama de especialización (derecho laboral). Asimismo, se obtuvo información documental propia y oficial de la entidad pública que se estudió (SUNAFIL).

Al evaluar y analizar la información se utilizaron los siguientes métodos:

Analítico: Para obtener una evaluación correcta, se descompuso el tema de investigación en categorías y sub categorías, lo cual facilitó una mayor precisión del estudio con los resultados buscados.

Dogmático: se examinó los antecedentes y bases teóricas relacionadas al derecho laboral, permitiendo la discusión de los resultados obtenidos, para luego establecer de manera certera las conclusiones y recomendaciones.

Descriptivo: se evidenció en el desarrollo de las respuestas proporcionadas por los entrevistados y los juicios de valor obtenidos de los diversos autores que formaron parte del marco teórico, lo cual permitió explicar las conclusiones a los objetivos planteados.

Comparativo: se contrastó la información documental del marco teórico y la información brindadas por los participantes entrevistados, alineando la presente investigación científica.

En consecuencia, se aplicó instrumentos de recolección de datos que se caracterizan por ser coherentes y tener relación con los problemas de estudio, permitiendo la confiabilidad de la información obtenida en los resultados. Por otro lado, el desarrollo de la esta investigación se enmarca dentro de la estructura conforme a las normas APA.

3.8. Método de análisis de la información

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Analítico: Luego de analizar el marco teórico, para tener una mejor evaluación se descompuso el tema de investigación en categorías y sub categorías, lo que permitió mayor precisión en los resultados obtenidos.

Dogmático: se realizó una recolección de información, a través de los antecedentes de estudio y las bases teóricas del derecho laboral conforme a los objetivos, las categorías y sub categorías, lo que permitió sustentar las conclusiones y recomendaciones.

Comparativo: la información obtenida de las bases teóricas se contrastó con las fuentes documentales y con los participantes entrevistados, ello se evidenció en la redacción de los resultados y su discusión.

3.9. Aspectos éticos

Al ser una trabajadora de la entidad en la cual realicé mi investigación surgió un conflicto de intereses de manera indirecta que pudo afectar la validez de mi investigación.

Frente a ello, a fin de mitigar y manejarlo procedí a elaborar una estrategia en coordinación con la SUNAFIL, en tanto la investigación sirvió de herramienta para la entidad para evaluar su gestión y de ser posible formular soluciones.

Como parte de la estrategia, el Intendente Regional me presentó no como una trabajadora más (en esta oportunidad) sino como una investigadora que obtuvo información real para llegar a conclusiones contundentes, en mérito a eso, y conociendo el compromiso y honestidad de los Inspectores y especialistas legales, la información brindada resultó necesaria y acorde a la verdad.

Finalmente, se aplicó en el presente estudio, los procedimientos y métodos que se aceptaron en el ámbito internacional y nacional, respetando la autenticidad y originalidad de esta investigación, se realizó citas y referencias conforme al APA 7ma. Asimismo, este trabajo de investigación se desarrolló conforme a los lineamientos establecidos en la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados obtenidos en la presente investigación los cuales guardarán relación con los objetivos planteados.

4.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A LOS PARTICIPANTES

Objetivo General: Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo general, se aplicó el instrumento de la entrevista a los inspectores y especialistas legales de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín de la siguiente manera:

Tabla 3

Entrevista a los participantes

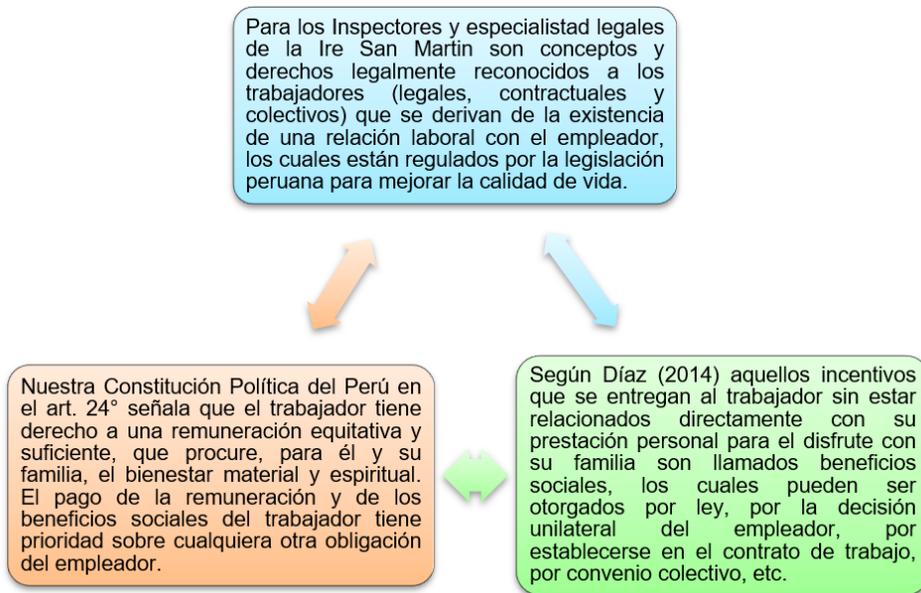
Cargo	Nombre y Apellidos
Inspector 1	Jim Vasquez Caro
Inspector 2	Herman Sánchez Ramírez
Inspector 3	Victor Delgado Bautista
Inspector 4	Pablo Hurtado López
Inspector 5	Diego Alonso Piña Jaramillo
Inspector 6	Daniel Andrés Poma Canazas
Inspector 7	Roy Richmond Rojas López
Inspector 8	Rommel Bocanegra Rodríguez
Especialista Legal 1 SIAI	Patrick Neil Pinedo Torres
Especialista Legal 2 SIAI	Ofelia Cassandra Talledo León
Especialista Legal 1 SIRE	Milagros María Bermudez Flores
Especialista Legal 2 SIRE (Sub Intendente de Resoluciones)	Manuel Alexander Herrada García

Elaboración: propia

Análisis:

Respecto a la pregunta 1 ¿Qué entiende la Sunafil por beneficios laborales?

Figura 10: Triangulación de Beneficios sociales



Los entrevistados coincidieron en indicar que son conceptos y derechos legalmente reconocidos a los trabajadores (legales, contractuales y colectivos) que se derivan de la existencia de una relación laboral con el empleador, los cuales están regulados por la legislación peruana para mejorar la calidad de vida. Dentro de ellos, los más conocidos son la remuneración, la compensación por el tiempo de servicios, vacaciones, la gratificación, utilidades, asignación familiar, etc.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?

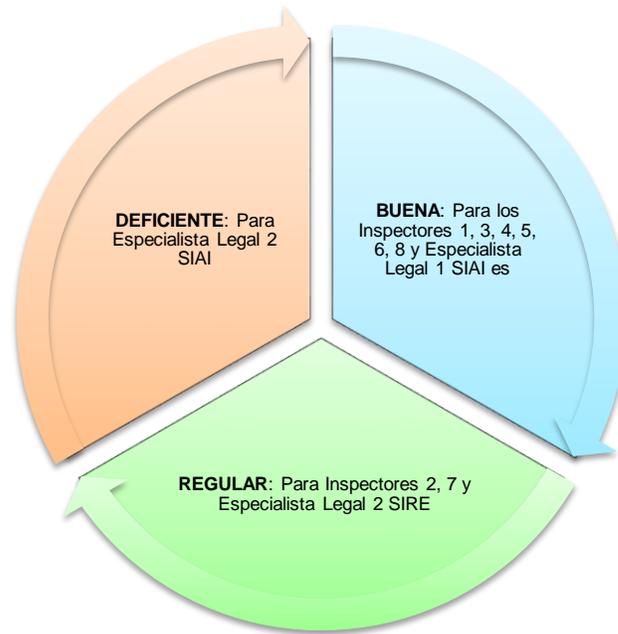


Figura 11: Triangulación de respuesta pregunta N°2

Conforme se aprecia, siete (7) participantes considera que rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores es Buena, ello debido a que en la gran mayoría de oportunidades los empleadores terminan pagando los beneficios por la presión que sienten en el procedimiento de fiscalización laboral.

Por otra parte, cuatro (4) participantes consideran que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales es Regular, debido a que, ante el incumplimiento de pago, solo se impone una multa a la Empresa.

Finalmente, solo un (1) participante considera que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales es Deficiente, ello en alusión a si analizamos el rol preventivo y el rol sancionador que realiza la SUNAFIL en pro del respeto de los derechos laborales.

Respecto a la pregunta 3: Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín resulta poco significativo para al trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?

Las posiciones están divididas, en tanto algunos consideran que la Intendencia Regional de San Martín lleva poco más de dos años de funcionamiento, bajo esa premisa, el rol es bueno, más todavía considerando que se vela por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores solo administrativamente.

No obstante, otra posición considera que es el rol de la intendencia es una vía legal administrativa que puede o no culminar en una sanción monetaria, cuando el empleador no cumple con el pago de los beneficios sociales, procedimiento que se diferencia con el proceso en la vía judicial, que si ordena el pago de los beneficios sociales de los trabajadores cuando lo corresponda. Asimismo, se debe reconocer que las actuaciones inspectivas que se realizan, así como los actos administrativos que se emiten, constituyen insumo importante en el proceso de reconocimiento de estos mismos derechos, cuando son exigidos en sede judicial.

Respecto a la pregunta 4: ¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?

El Inspector 3 indicó que el mejor recurso con el que cuenta la IRE San Martín es el capital humano, es decir sus inspectores, especialistas y todo el personal involucrado con el cumplimiento de pago de beneficios sociales. Por su parte, el Inspector 5 precisó que al tener un presupuesto asignado para el ejercicio de la función inspectiva y al contar con directivas y protocolos de actuación, la IRE SMA aprovecha al máximo sus recursos porque las fiscalizaciones son programadas con anticipación.

El Inspector 7, 8 y la Especialista Legal 2 SIAI hacen alusión a la aplicación de las disposiciones vigentes respecto a las cartas de cumplimiento a través del Módulo de Gestión

de cumplimiento, como primera medida para el cumplimiento del pago de beneficios sociales; así también las cartas disuasivas.

Finalmente, el Especialista Legal 1 SIAI considera que la fijación de plazos y asignación de ratios de productividad establecidas en todo el procedimiento (inspectivo, instructor y sancionador), propicia parcialmente una respuesta rápida al trabajador; ello, por supuesto, visto desde la perspectiva de la atención oportuna al administrado; no obstante, ello no asegura necesariamente un desempeño óptimo de las labores.

Respecto a la pregunta 5: Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín con respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

En este punto se ha recogido propuestas diversas y que considero importantes detallar:

- Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para su autodeterminación y vigilancia del cumplimiento de sus derechos por parte del empleador.
- Creación de un área de conciliaciones.
- Realizar campañas de difusión a través de los diferentes medios de comunicación, tales como redes sociales, radio y televisión, así como capacitaciones personalizadas a través de Órdenes de orientación.
- Sectorizar la inspección por tipo de actividad.
- Asignar más recursos humanos (inspectores, especialistas) y reducir los plazos respecto a los procedimientos administrativos internos (viáticos, movilidad, etc).
- Organizar un grupo humano, especializado en el pago de beneficios sociales, conformado por inspectores y personal administrativo de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, quienes tendrían como objetivo específico aplicar estrategias y planes adecuadas para el logro del objetivo principal.
- Realizar examen en derechos laborales a los empresarios, para no alegar desconocimiento.
- Implementar mecanismos de resolución de conflictos como la conciliación y dotar a los órganos resolutores de mayores herramientas legales para garantizar la ejecución de sus actos administrativos.

- Elaborar una base de datos de las empresas que incumplen sus obligaciones sociolaborales y/o de seguridad y salud en el trabajo, que sirva para limitar o restringir su operatividad (contratar con el Estado, calificación negativa como riesgo reputacional de la persona jurídica y sus representantes legales para acceder a fuentes de financiamiento).
- En la resolución de sanción se debería imponer una medida correctiva a la Empresa, a fin que, en un determinado plazo cumpla con pagar los beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso incumpla, el trabajador debería tener la opción de denunciar ante SUNAFIL por dicho incumplimiento.

Objetivo Específico 1: Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 1, se aplicó el instrumento de la entrevista a los inspectores de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, obteniendo respuestas diversas las que se encuentran tabulados en los anexos.

Análisis:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol del Inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Los Inspectores 1 y 2 indicaron que el rol del Inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores a través de las medidas de las medidas inspectivas, establecidas en la Ley N°28806.

Por su parte, los Inspectores 3, 4, 6 y 7 establecieron que realizar el procedimiento de fiscalización laboral es un servicio público, ya que por medio de operativos se detectan infracciones; así también, el inspector de trabajo como servidor público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, brinda orientaciones y asesoramientos.

El Inspector 5 precisó que el rol del inspector de trabajo es fundamental y de gran valor para detectar los incumplimientos en materia laboral, con la autonomía y técnica en sus operaciones, más la experiencia y otras facultades que poseen. Finalmente, el Inspector 8, hace mención a las cartas disuasivas que tienen carácter preventivo.

Respecto a la pregunta 2: Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en el marco de la protección de los derechos laborales?

Todos los Inspectores coincidieron en que el principal reto ha sido adaptarse a las nuevas tendencias o formas de fiscalización, las cuales pasaron a realizarse de forma virtual, mediante casilla electrónica o correos, incluso realizar comparecencias virtuales, es decir, el cambio fue radical, se disminuyeron las labores presenciales para darle preferencia a lo virtual y resguardar la vida, así como la salud de los inspectores, trabajadores y población en general.

Respecto a la pregunta 3: ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Todos los Inspectores coincidieron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones, ya sea porque las multas son excesivas o simplemente porque prefieren pagar la multas antes que los beneficios adeudados a sus trabajadores.

Respecto a la pregunta 4: ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Respecto a esta interrogante, la mayoría indicó que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudaría en el cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, porque esto implica que ambas partes, tanto empleador como trabajador puedan ceder un poco en sus pretensiones y tal vez llegar a un acuerdo razonable y justo que permita a ambas partes salir satisfechas

y de ese modo evitar procedimientos administrativos e incluso procesos judiciales. No obstante, solo el Inspector 4 considera que la conciliación en la mayoría de los casos no beneficia al trabajador, dado que podría ver recortado sus beneficios que por ley le corresponden; pero si podría evitar los tramites del procedimiento sancionador.

Respecto a la pregunta 5: ¿Considera que la emisión de la medida de requerimiento ayuda a que el empleador subsane el cumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios sociales)?

Todos los Inspectores aseveran que la emisión de la medida de requerimiento describe al empleador los hechos constatados sobre el incumplimiento de pago de beneficios sociales, las normas sociolaborales infringida y la tipificación de los hechos como infracciones, por lo tanto, el requerimiento como parte final del proceso inspectivo si ayuda en la mayoría de casos a que el empleador pueda subsanar sus obligaciones laborales respecto al pago de los beneficios sociales.

Respecto a la pregunta 6: ¿Cree usted que durante las actuaciones inspectivas los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

La mayoría de inspectores precisaron que su rol es interceder y agota todos los medios para no llegar a la emisión de un acta de infracción, muchas veces los empleadores desconocen las normas laborales, siendo importante la labor del inspector en dar orientación y asistencia técnica durante el procedimiento inspectivo. Asimismo, en la mayoría de casos el empleador tiende a subsanar las infracciones que se le imputa, más aún si el monto de la multa monetaria a imponer es mucho mayor que el pago de beneficios sociales o el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Respecto a la pregunta 7: ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer su rol con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

En este punto se ha recogido propuestas diversas y que considero importantes detallar:

- Otorgar una carga de trabajo inspectiva adecuado a fin de que el inspector actuante se avoque a todas las estrategias inspectivas y uso cabal o total de sus facultades para lograr el objetivo de cumplimiento del pago de beneficios sociales ya que en muchas veces dada la alta carga laboral solo se realiza las actuaciones mínimas para cumplir con el procedimiento más no con el objetivo.
- Creación de un área de conciliaciones.
- operativos en conjunto con más inspectores cuando se trate de casos en donde están involucrados gran cantidad de trabajadores, eso ayudaría mucho a hacer un trabajo más rápido y efectivo porque en la actualidad muchas veces se emiten órdenes de inspección, que están a cargo de un solo inspector en donde tiene que verificar el cumplimiento de pago de beneficios sociales y que abarcan una gran cantidad de trabajadores, lo cual genera demora y retraso.
- Realizar operativos de orientación, así como operativos de inspección inopinados.
- realizar las actuaciones inspectivas mixtas (virtual – presencial) o presencial, que podrían cumplirse con el objetivo principal cual es el pago de los beneficios sociales.
- tratar de recabar la mayor información en documentos, respecto a la relación laboral, el tiempo de servicios, medios de pago de remuneraciones y otros documentos que ayuden o faciliten el pago de los beneficios sociales

Objetivo Específico 2: Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 2, aplicamos el instrumento de la entrevista a los especialistas legales de la Sub Intendencia de Actuaciones inspectivas de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, obteniendo respuestas diversas los que se encuentran tabulados en los anexos.

Análisis:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol de la SIAI contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Al respecto, el Especialista Legal 1 SIAI indicó que el rol de la SIAI contribuye al esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, al acopio de elementos de prueba que determinen la existencia o no del incumplimiento del pago de los beneficios sociales y consecuentemente al establecimiento de responsabilidad administrativa. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que a través de las diligencias de orientación y las medidas de requerimiento en el proceso inspectivo se contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIAI?

El Especialista Legal 1 SIAI indicó que, el mayor reto estaba referido a garantizar un debido procedimiento a todas las partes de proceso, a través de las diligencias inspectivas (visitas, comparecencias, requerimientos, etc.), así como la propia notificación de los documentos propios de la fase instructora; las cuales se vieron afectadas por la ausencia de regulación interna sobre el uso de tecnologías de la información y su inclusión en el procedimiento. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que el mayor reto fue la notificación por medios electrónicos dentro del proceso inspectivo.

Respecto a la pregunta 3 ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones, ya que la imposición de sanciones eventualmente funciona para disuadir conductas infractoras; no obstante, ello no siempre ocurre, por lo que se requieren herramientas más efectivas para lograr el propósito de la denuncia (el pago de los beneficios).

Respecto a la pregunta 4 ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, no solo por el mérito ejecutivo que tiene las actas emitidas en el procedimiento conciliatorio (de ejecutarse rápidamente en sede judicial en caso de incumplimiento), sino porque permitirían reducir ostensiblemente el número de procedimientos inspectivos, lo cual se traduciría en mayor eficiencia de la administración pública. Asimismo, la conciliación sería un mecanismo adicional que coadyuve en el objetivo, pero su eficacia para evitar o disminuir el inicio del procedimiento sancionador debe darse bajo un contexto motivador (obtención de beneficios de carácter empresarial)

Respecto a la pregunta 5 ¿Considera que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?

La Especialista Legal 2 SIAI indicó que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda al empleador a subsanar el incumplimiento de sus obligaciones laborales, en tanto permite que el empleador conozca la ilegalidad de su proceder y la multa a imponérsele si no subsana su incumplimiento. Asimismo,

Por su parte, el Especialista Legal 1 SIA discrepa con esa posición ya que considera que, si contribuye, pero no mayoritariamente. Es decir, el sujeto inspeccionado ya toma conocimiento de las infracciones que se le imputan mucho antes del inicio del procedimiento sancionador (v. gr. en el propio procedimiento inspectivo con la medida inspectiva de requerimiento), por lo que generalmente, estos tienden a mantener su posición de persistir con el incumplimiento, a proceder con la subsanación, lo que no significa que ello ocurra en todos los casos.

Respecto a la pregunta 6 ¿Cree usted que durante la fase instructora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que en algunos casos durante la fase instructora el empleador busca subsanar las infracciones que se le imputa, pero son pocas; ya que, en su mayoría suelen presentar sus descargos para justificar, acreditar un cumplimiento parcial de sus obligaciones o cuestionar la labor inspectiva.

Respecto a la pregunta 7 ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

El Especialista Legal 1 SIAI indicó como propuesta el empleo de la conciliación extrajudicial y conceder mérito ejecutivo a las resoluciones que agotan la vía administrativa. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que al estar el rol de la SIAI delimitado normativamente, la mejora o fortalecimiento de sus funciones dependen de una reforma del procedimiento; ampliando sus facultades para que el inspector pueda intermediar en las propuestas que haga el empleador para cumplir con el pago de beneficios sociales pendientes al trabajador.

Objetivo Específico 3: Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 3, se aplicó el instrumento de la entrevista a los especialistas legales de la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, obteniendo respuestas diversas los que se encuentran tabulados en los anexos.

Análisis:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol de la SIRE contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que solo emiten las resoluciones en primera instancia, ya sea sancionando o archivando el proceso sancionador; se sanciona al empleador en caso se verifique el incumplimiento de la normativa laboral.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE aseveró que no se busca propiamente el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, solo se determina la responsabilidad de los administrados por tales incumplimientos.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE?

Al respecto, el Especialista Legal 2 SIRE indicó que la instauración del trabajo remoto o semipresencial ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE.

Por su parte, la Especialista Legal 1 SIRE aseveró que ha resuelto las denuncias presentadas por los trabajadores dentro del plazo legal, a fin de, no perjudicar el derecho reclamado por el trabajador.

Respecto a la pregunta 3 ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Los dos Especialistas Legales SIRE indicaron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones ya que, el empleador muchas veces, prefiere pagar la multa impuesta y no otorgar los beneficios sociales adeudados a su trabajador. Esto, debido a que, SUNAFIL al emitir la resolución sancionatoria, solo impone una multa a la empresa por infringir la normativa sociolaboral; y, no exige el cumplimiento de lo adeudado al trabajador.

Respecto a la pregunta 4 ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIRE indicaron que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudaría al cumplimiento del pago de beneficios sociales al

trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, porque, primero se optaría por realizar una audiencia, a fin que, tanto el empleador como el trabajador lleguen a un acuerdo, de esta forma, ambas partes serían beneficiadas; y, el trabajador obtuviera el resarcimiento de lo reclamado en un menor tiempo.

Respecto a la pregunta 5 ¿Considera que la notificación del informe final de instrucción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que la notificación del informe final de instrucción no ayudó a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que el informe final de instrucción, solo es una mera propuesta de la sanción a imponerse al empleador ante el incumplimiento de la normativa sociolaboral, que bien puede ser o no acogido por el órgano resolutorio de primera instancia.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que la notificación del informe final de instrucción si ayudó a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Respecto a la pregunta 6 ¿Cree usted que durante la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que durante la fase sancionadora en su mayoría los empleadores no subsanan su conducta; prefieren pagar la multa impuesta por infringir la norma laboral, ya que, muchas veces la multa resulta ser menor que lo adeudado al trabajador. Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que en la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa en un 30%.

Respecto a la pregunta 7 ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que la SIAI, ante la entrega del acta de infracción por parte del inspector, debería nuevamente otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles al empleador, a fin que, subsane las conductas advertidas durante el proceso inspectivo; siendo que, en caso de subsanación de dichas conductas, se procedería al archivo del proceso. Añadió que, también debería citarse a audiencia de conciliación al empleador y trabajadores afectados, a fin de, llegar a un acuerdo; y, en caso de llegarse a un acuerdo, el proceso debería archivar. A su vez, en caso de incumplimiento de acuerdo conciliatoria, el trabajador debería tener la opción de denunciar dicho incumplimiento, lo cual sería sancionado.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que cumplimiento o incumplimiento del pago de los beneficios sociales recae sobre el empleador, no sobre la SIRE, ya que esta se encarga solo de conducir la fase sancionadora, después que el inspector de trabajo haya detectado la comisión de infracciones. En ese sentido, la SIRE no puede hacer que el Empleador cumpla con el pago de beneficios sociales adeudados, simplemente puede eximir de responsabilidad al Empleador si este subsana las infracciones advertidas.

4.2 RESULTADO DEL ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL: Órdenes de Inspección, Informes Finales de Instrucción y Resoluciones de primera instancia

Objetivo Específico 1: Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 1, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019 – 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, obteniendo los siguientes resultados:

Figura 12: “Órdenes de inspección año 2019 – IRE San Martín”

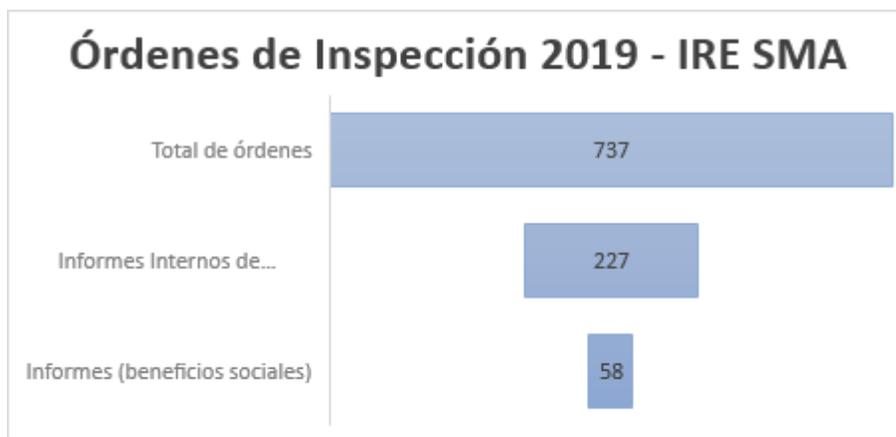
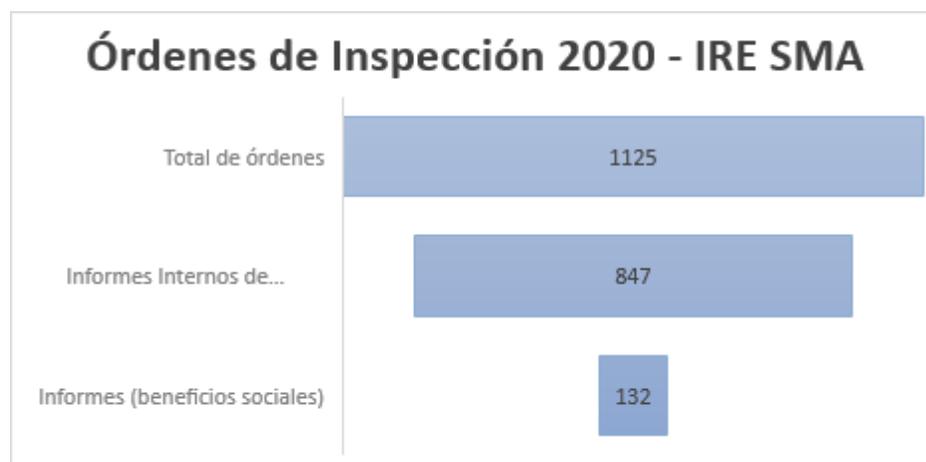


Figura 13: “Órdenes de inspección año 2020 – IRE San Martín”



Elaboración: Propia

Análisis:

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el total de órdenes generadas durante el año 2019 desde la creación de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín fue de 727 órdenes.

Ahora bien, se verifica que, del total de órdenes generadas durante el año 2019, sólo el 31% (227 órdenes) finalizó con un Informe Interno de Inspección, ya sea por cumplimiento de las obligaciones pendientes del empleador o por no detectarse infracciones.

Finalmente, de estos 227 órdenes de inspección que terminaron con informe interno de inspecciones, solo 58 informes (26%) versan sobre la materia de relaciones laborales (beneficios sociales).

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la etapa de actuaciones inspectivas en el año 2019 es solo del 8% del total de órdenes generadas en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019.

Por otro lado, tenemos que el total de órdenes generadas en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2020 fue de 1125 órdenes.

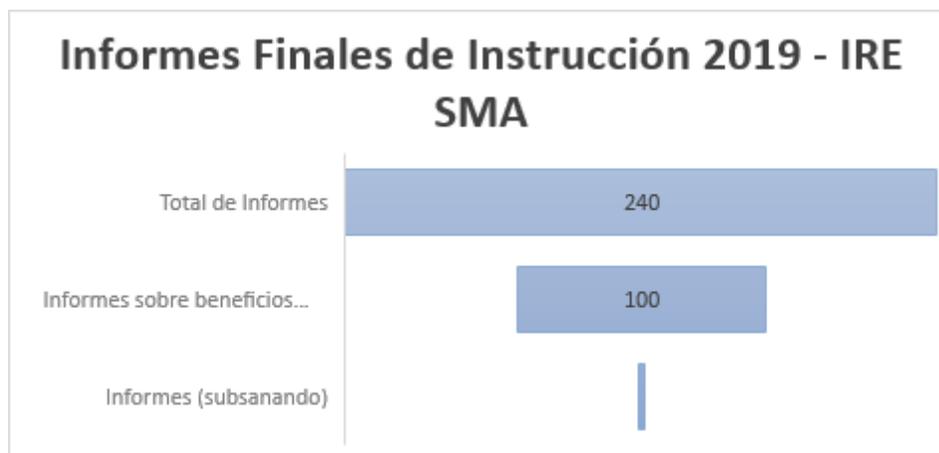
Por su parte, se verifica que, del total de órdenes generadas durante el año 2019, sólo el 75% (847 órdenes) finalizó con un Informe Interno de Inspección, ya sea por cumplimiento de las obligaciones pendientes del empleador o por no detectarse infracciones. Ahora bien, de estos 847 órdenes de inspección que terminaron con informe interno de inspecciones, solo 132 informes (16%) versan sobre la materia de relaciones laborales (beneficios sociales).

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la etapa de actuaciones inspectivas en el año 2019 es solo del 12% del total de órdenes generadas en la Intendencia Regional de Sunafil San Martín durante el año 2020.

Objetivo Específico 2: Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020.

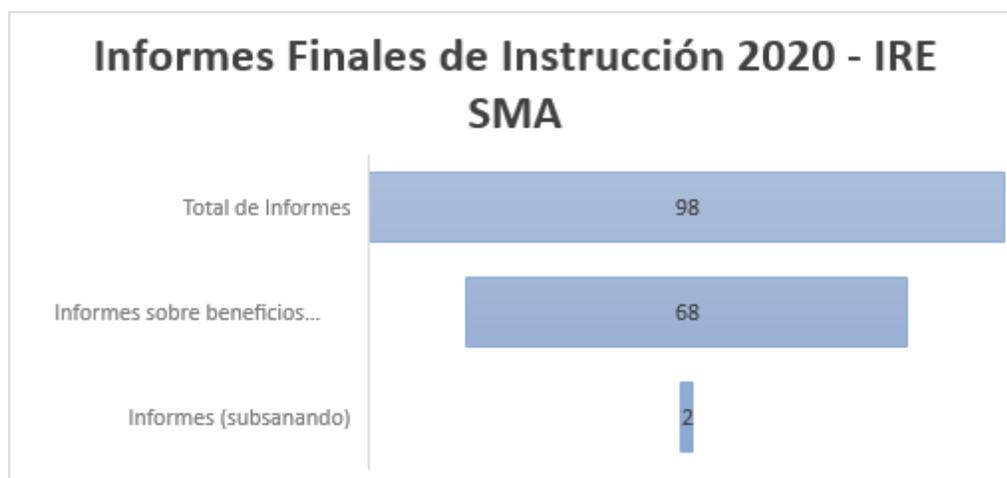
Respecto al objetivo específico 2, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a los informes finales de instrucción en el periodo 2019 – 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, obteniendo los siguientes resultados:

Figura 14: “Informes Finales de Instrucción año 2019 – IRE San Martín”



Elaboración: Propia

Figura 15: “Informes Finales de Instrucción año 2020 – IRE San Martín”



Elaboración: Propia

Análisis:

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el total de informes finales de instrucción emitidos por la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) durante el año 2019 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín fue de 240 informes.

Ahora bien, se verifica que, del total de informes finales de instrucción durante el año 2019, sólo el 42% (100 informes) versa sobre materia sociolaboral y relaciones laborales, las cuales abarcan el pago de beneficios sociales.

Finalmente, de estos 100 informes finales de instrucción que versa sobre materia de relaciones laborales (beneficios sociales), solo 2 informes (2%) demuestran subsanación de la conducta infractora por parte del empleador.

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase instructora es solo del 0.8% del total de informes finales de instrucción emitidos en la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín durante el año 2019.

Por otro lado, tenemos que el total de informes finales de instrucción emitidos por la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) durante el año 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín fue de 98 informes.

Por su parte, se verifica que, del total de informes finales de instrucción durante el año 2020, el 69% (68 informes) versa sobre materia sociolaboral y relaciones laborales, las cuales abarcan el pago de beneficios sociales

Luego, de estos 68 informes finales de instrucción que versa sobre materia de relaciones laborales (beneficios sociales), solo 2 informes (3%) demuestran subsanación de la conducta infractora por parte del empleador en la etapa instructora.

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase instructora es solo del 2% del total de informes finales de instrucción emitidos en la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2020.

Objetivo Específico 3: Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 3, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el periodo 2019 – 2020, obteniendo los siguientes resultados:

Figura 16: “Resoluciones de Sub Intendencia de Resoluciones en el año 2019 – IRE San Martín”

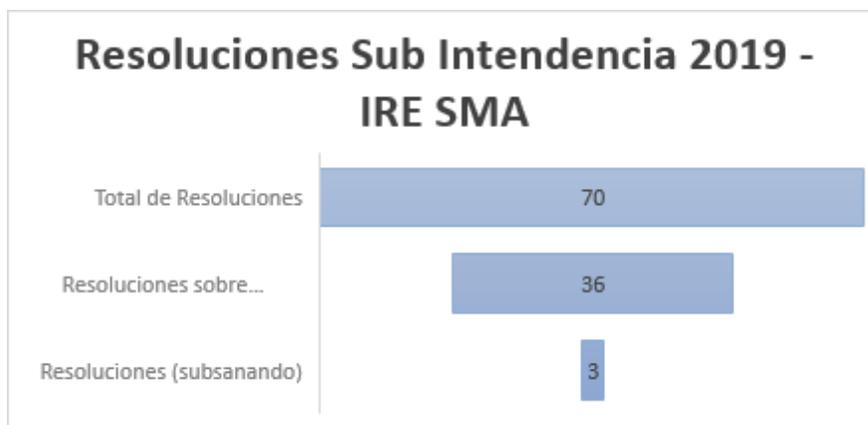
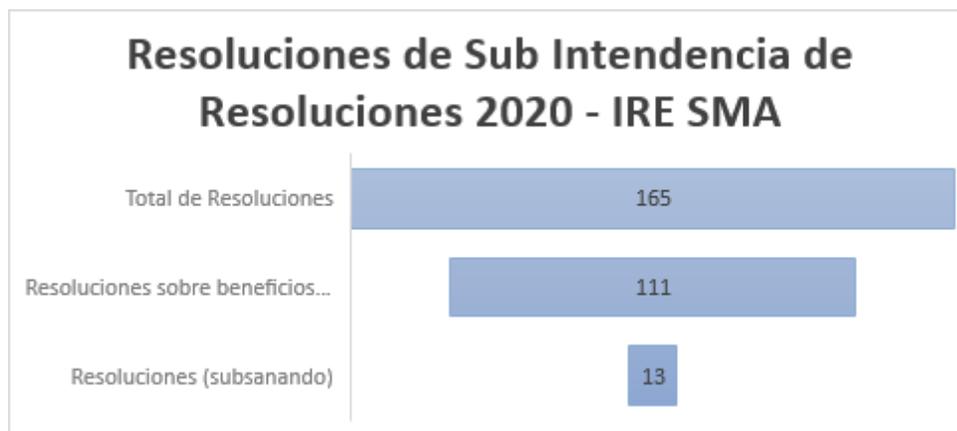


Figura 17: “Resoluciones de Sub Intendencia de Resoluciones en el año 2020 – IRE San Martín”



Elaboración: Propia

Análisis:

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el total de Resoluciones de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) durante el año 2019 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín fue de 70 resoluciones.

Ahora bien, se verifica que, del total de resoluciones de la SIRE durante el año 2019, el 51% (36 resoluciones) versa sobre materia sociolaboral y relaciones laborales, las cuales abarcan el pago de beneficios sociales.

Finalmente, de estas 36 resoluciones que versan sobre materia de relaciones laborales (beneficios sociales), solo 3 resoluciones (8%) demuestran subsanación de la conducta infractora por parte del empleador.

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase sancionadora es solo del 4% del total de resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín durante el año 2019.

Por otro lado, tenemos que el total de resoluciones emitidas por la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) durante el año 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín fue de 165 resoluciones.

Por su parte, se verifica que, del total de las resoluciones durante el año 2020, el 67% (111 resoluciones) versa sobre materia sociolaboral y relaciones laborales, las cuales abarcan el pago de beneficios sociales

Luego, de estas 111 resoluciones que versa sobre materia de relaciones laborales (beneficios sociales), solo 13 resoluciones (12%) demuestran subsanación de la conducta infractora por parte del empleador en la etapa sancionadora.

Es decir, el porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase sancionadora es solo del 8% del total de resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2020.

4.3 RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL: Teorías de la Inspección del Trabajo

Tabla 4

Triángulos de teorías

Teorías	Discusión	Análisis Reflexivo
<p>Teoría de la disuasión y sus críticos</p>	<p>El principal fundamento de esta teoría es el temor a la sanción o pena que pueda imponerse a los posibles transgresores por parte de la administración pública. Este temor a la sanción se convierte en una herramienta e instrumento básico para el rol de fiscalización que ejercen los Estados.</p>	<p>Conforme se aprecia, siete (7) participantes considera que rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores es Buena, ello debido a que en la gran mayoría de oportunidades los empleadores terminan pagando los beneficios por la presión que sienten en el procedimiento.</p>
<p>Sanción como ejercicio de jurisdicción</p>	<p>El imponer un castigo a otra persona significa sancionar, para lo cual necesariamente debe efectuarse un "juicio" de reproche para determinar que la persona responsable ha vulnerado algún derecho o mandato. Dicho juicio debe ser racional, ya que se necesita escuchar los fundamentos de defensa del infractor, requiriendo que la persona a cargo del juicio sea imparcial y no tenga intereses con las partes, reuniendo cualidades de un "juez".</p>	<p>Muchos pueden confundir el rol de la intendencia como un ejercicio de jurisdicción, en tanto, conforme señala Soto (2008) el imponer un castigo a otra persona significa sancionar, para lo cual necesariamente debe efectuarse un "juicio" de reproche para determinar que la persona responsable ha vulnerado algún derecho o mandato. De esta, manera muchos trabajadores consideran que los funcionarios de la Sunafil ejercen funciones jurisdiccionales, lo cual dista de la realidad.</p>
<p>Deber de Protección al Trabajador mediante la Inspección</p>	<p>La inspección de trabajo debe cobrar un mayor protagonismo en el cumplimiento de la legislación laboral, para lo cual se requiere una inspección eficaz y sólida no solo para proteger, sino para prevenir y obtener una mejor productividad en el trabajo, lo cual será de beneficio general</p>	<p>Lo alegado, contradice la teoría de Toyama y Eguiguren (2012) que establece que el rol vigilante del Estado debe ir acompañado con la creación y difusión de una responsable cultura laboral, encaminada al respeto de los derechos fundamentales. En Tanto, pese a poner de conocimiento al empleador sobre sus conductas infractoras, poco le importa subsanarlas. De este modo Rivero (2000) nos precisa que la función inspectora y su razón de ser versa sobre el encauzamiento de las conductas hacia lo establecido en el ordenamiento jurídico. Es decir, el "ser" se convierta en un "debe ser" preestablecido, para luego adoptar otras formas como la prevención y protección</p>

<p>Discrecionalidad y Arbitrariedad</p>	<p>La potestad de fiscalización tiene una característica doble: por una parte, discrecional al momento de iniciar y aplicar; y por otra parte como una potestad reglada en la ejecución. Es decir, la Administración puede disponer de sus recursos (económicos, técnicos, humanos) con un margen de apreciación, para desarrollar su potestad y facultad de fiscalización, para lo cual debe existir previamente una planificación.</p>	<p>Las respuestas se asemejan a la teoría de Tirado (2011), ya que la Administración puede disponer de sus recursos (económicos, técnicos, humanos) con un margen de apreciación, para desarrollar su potestad y facultad de fiscalización, para lo cual debe existir previamente una planificación. Lo mencionado, coincide con Rivero (2000), al señalar que la inspección debe ser una actuación de policía preventiva y no únicamente represiva, para lo cual la ley debe dejar un margen amplio de apreciación para su ejercicio, teniendo en cuenta que en un Estado democrático y social de derecho es comprensible la discrecionalidad administrativa.</p>
<p>Teoría del cumplimiento negociado/pedagógico</p>	<p>La conciliación y la pedagogía resulta una solución viable para cumplir con la exigencia de una legislación laboral flexible a diferencia de una simple imposición de multas y sanciones, especialmente en aquellos escenarios donde no hay un buen manejo político y tampoco cambios legales (reformas).</p>	<p>Conforme a Hawkins citado por Bensusán (2009), existe ventaja principal al brindar a los inspectores la posibilidad de que apliquen su discrecionalidad para analizar las ventajas y desventajas de cada caso en concreto, ello a través del contacto directo y percepción de las condiciones de la empresa y el de sus trabajadores</p>
<p>La potestad sancionadora de la Administración</p>	<p>Resulta complementaria dicha potestad al poder de mando para el respeto y cumplimiento del ordenamiento administrativo que se establece en beneficio del interés público. De esta manera, como el derecho penal es para los delitos, así es el derecho administrativo para las infracciones administrativas, siendo el bloque central del derecho administrativo el principio de legalidad</p>	<p>Nieto (2006) precisa que la potestad sancionadora de la administración forma parte del ius puniendi del Estado, al no ser concretamente meras manifestaciones constituye un poder único, que se encuentra directamente engarzado con el derecho público. En ese sentido, nos encontramos frente a una facultad que permite limitar derechos e imponer sanciones a las actividades que infringen un marco normativo.</p>
<p>Teoría del Burócrata a pie</p>	<p>La función del burócrata debe enmarcarse y cimentarse sobre altos niveles de discrecionalidad al momento de aplicar el marco normativo vigente, y de las autoridades sobre su autonomía. De esta manera, la actuación del funcionario podrá darse con un margen de discreción basado en las leyes, normas e interacción con los actores.</p>	<p>Conuerdo con la teoría de Lipsky (2011) al señalar que la actuación del funcionario puede darse con un margen de discreción basado en las leyes, normas e interacción con los actores; en ese sentido, se va fortalecer el sistema de inspección de trabajo si esta se construye en la interacción social; es decir, esa cercanía y encuentro entre el funcionario y el ciudadano, lo cual refleja como realmente debe experimentar la sociedad al Estado. Una propuesta de esa cercanía es la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas.</p>

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discute los resultados obtenidos en la presente investigación los cuales guardarán relación con los objetivos planteados. Asimismo, se contrastará con la información teórica obtenida, a fin de realizar un análisis integral que armonice tanto la teoría con la práctica.

5.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS PARTICIPANTES

Objetivo General: Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo general, se aplicó el instrumento de la entrevista a los inspectores y especialistas legales de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:

Respecto a la pregunta 1 ¿Qué entiende la SUNAFIL por beneficios laborales?

Los entrevistados coincidieron en indicar que son conceptos y derechos legalmente reconocidos a los trabajadores (legales, contractuales y colectivos) que se derivan de la existencia de una relación laboral con el empleador, los cuales están regulados por la legislación peruana para mejorar la calidad de vida. Dentro de ellos, los más conocidos son la remuneración, la compensación por el tiempo de servicios, vacaciones, la gratificación, utilidades, asignación familiar, etc.

Lo mencionado coincide con lo señalado por Díaz (2014) al establecer que estos beneficios son de carácter obligatorio, otorgados por Ley, por decisión unilateral del empleador, por establecerse en el contrato de trabajo, por convenio colectivo, etc. Asimismo, en este extremo considero importante traer a colación lo que establece Toyama (2011), al indicar que los beneficios sociales son de índole meramente patrimonial, que recibe el trabajador por su misma condición, no resultando relevante la periodicidad o el monto de pago, sino su entrega misma por mandato legal y condición de trabajador.

Ahora bien, resulta importante precisar que la definición de beneficios laborales no lo establece SUNAFIL, sino el ordenamiento jurídico. Siendo una de las funciones de SUNAFIL la de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas reglamentarias, legales, convencionales y condiciones contractuales en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, entre ellas la de los beneficios laborales.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?

Conforme se aprecia, siete (7) participantes considera que rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores es Buena, ello debido a que en la gran mayoría de oportunidades los empleadores terminan pagando los beneficios por la presión que sienten en el procedimiento de fiscalización laboral.

Esto refleja la teoría de disuasión defendida por Becker y estudiada por Bensusán (2009), ya que el principal fundamento de esta teoría es el temor a la sanción o pena que pueda imponerse a los posibles transgresores por parte de la administración pública, convirtiéndose en una herramienta e instrumento básico para el rol de fiscalización.

Por otra parte, cuatro (4) participantes consideran que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales es Regular, debido a que, ante el incumplimiento de pago, solo se impone una multa a la Empresa.

Lo demostrado refleja el argumento de los opositores a la teoría de disuasión, en tanto, no resulta eficaz ya que muchas empresas no cumplen la norma o conducta porque simplemente no pueden, aun cuando se les imponga sanciones altas contra su patrimonio.

Finalmente, solo un (1) participante considera que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales es

Deficiente, ello en alusión a si analizamos el rol preventivo y el rol sancionador que realiza la SUNAFIL en pro del respeto de los derechos laborales. Respecto al rol preventivo podría evaluarse como eficaz, pues se observa mayor difusión (a través de las orientaciones) y en consecuencia mayor conocimiento de los derechos laborales tanto de los empleadores como de los trabajadores. Ahora, respecto al rol sancionador, verificado el incumplimiento, dicha conducta infractora es mínimamente corregida o subsanada, pues la empresa se vale de estrategias “legales” para evadir el cumplimiento de sus obligaciones, hasta del pago de la multa impuesta.

Lo mencionado, coincide con Rivero (2000), al señalar que la inspección debe ser una actuación de policía preventiva y no únicamente represiva, para lo cual la ley debe dejar un margen amplio de apreciación para su ejercicio, teniendo en cuenta que en un Estado democrático y social de derecho es comprensible la discrecionalidad administrativa.

Ahora bien, consideró importante recalcar que durante el periodo 2019 y 2020 el rol de la Intendencia Regional ha continuado creciendo en cuanto a metas de atención y no se detuvieron durante la pandemia mundial. Sin embargo, cabe mencionar que en un primer momento del año 2020 cuando se declaró la emergencia sanitaria nacional en virtud al D.S. N° 044-2020-PCM, las operaciones de las Intendencias a nivel nacional fueron afectadas por la cuarentena generalizada del personal, existiendo dificultad para iniciar las inspecciones virtuales.

Respecto a la pregunta 3: Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín resulta poco significativo para al trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?

Las posiciones están divididas, en tanto algunos consideran que la Intendencia Regional de San Martín lleva poco más de dos años de funcionamiento, bajo esa premisa, el rol es bueno, más todavía considerando que se vela por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores solo administrativamente.

No obstante, otra posición considera que es el rol de la intendencia es una vía legal administrativa que puede o no culminar en una sanción monetaria, cuando el empleador no cumple con el pago de los beneficios sociales, procedimiento que se diferencia con el proceso en la vía judicial, que si ordena el pago de los beneficios sociales de los trabajadores cuando lo corresponda. Asimismo, se debe reconocer que las actuaciones inspectivas que se realizan, así como los actos administrativos que se emiten, constituyen insumo importante en el proceso de reconocimiento de estos mismos derechos, cuando son exigidos en sede judicial.

Lo mencionado, coincide con Arbulú (2005) al hacer un examen sobre el inicio de primacía de la verdad por medio de la inspección de trabajo, en tanto, la Primacía de la verdad está limitada a la decisión elemental de vínculos contractuales laborales, aplicadas en definitiva por el Poder Judicial.

Muchos pueden confundir el rol de la intendencia como un ejercicio de jurisdicción, en tanto, conforme señala Soto (2008) el imponer un castigo a otra persona significa sancionar, para lo cual necesariamente debe efectuarse un “juicio” de reproche para determinar que la persona responsable ha vulnerado algún derecho o mandato. Dicho juicio debe ser racional, ya que se necesita escuchar los fundamentos de defensa del infractor, requiriendo que la persona a cargo del juicio sea imparcial y no tenga intereses con las partes, reuniendo cualidades de un “juez”. De esta, manera muchos trabajadores consideran que los funcionarios de la Sunafil ejercen funciones jurisdiccionales, lo cual dista de la realidad.

Por otra parte, coincido con Vial (2015), al señalar que la organización objeto de análisis, es una entidad administrativa del Estado, que especialmente refleja el servicio público no centralizado, por tanto la mayoría de sus actos tienen que constantemente regirse al amparo de la legalidad, señalados en los artículos 7° y 6° de la Constitución Política de del Perú, base fundamental y rectora del derecho público, lo cual supone que aquel acto emanado de la organización debería ser reflejar las atribuciones otorgadas por ley y encontrarse encuadrada en la competencia que la misma ley le proporciona. Por ello, el sobrepasar atribuciones que no están conferidas por Ley, se considera abuso de derecho y autoridad.

Finalmente, lo alegado en la pregunta es contradictorio con la investigación de López (2018), quien concluyó que, al aplicar el Sistema de Inspección de Trabajo, esto se relaciona de manera significativa con la satisfacción de los usuarios que tramitan algún procedimiento en la sede de Lima Metropolitana (SUNAFIL); ya que muchos de los trabajadores que realizan trámite en la región San Martín tienen una opinión distinta al considerar poco significativo el rol de la Intendencia regional.

Respecto a la pregunta 4: ¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?

El Inspector 3 indicó que el mejor recurso con el que cuenta la IRE San Martín es el capital humano, es decir sus inspectores, especialistas y todo el personal involucrado con el cumplimiento de pago de beneficios sociales. Por su parte, el Inspector 5 precisó que al tener un presupuesto asignado para el ejercicio de la función inspectiva y al contar con directivas y protocolos de actuación, la IRE SMA aprovecha al máximo sus recursos porque las fiscalizaciones son programadas con anticipación.

El Inspector 7, 8 y la Especialista Legal 2 SIAI hacen alusión a la aplicación de las disposiciones vigentes respecto a las cartas de cumplimiento a través del Módulo de Gestión de cumplimiento, como primera medida para el cumplimiento del pago de beneficios sociales; así también las cartas disuasivas.

Finalmente, el Especialista Legal 1 SIAI considera que la fijación de plazos y asignación de ratios de productividad establecidas en todo el procedimiento (inspectivo, instructor y sancionador), propicia parcialmente una respuesta rápida al trabajador; ello, por supuesto, visto desde la perspectiva de la atención oportuna al administrado; no obstante, ello no asegura necesariamente un desempeño óptimo de las labores.

En este punto, resulta interesante lo planteado por Requejo (2013) al señalar que existe una intensa necesidad de que el sistema de inspectivo del trabajo realice acuerdos de apoyo interinstitucional con los órganos de estado, consiguiendo estrategias y unión eficaz en temas operativos, como además para el trueque de datos e información elemental. De esta

manera, se reflejará una exclusiva manera de que las fiscalizaciones laborales logren llegar a la mayoría de las personas.

Finalmente, no podemos negar que tanto la Ley General de Inspección de Trabajo como su reglamento ha contribuido normativamente en la regulación del proceso de inspección, delimitando su alcance, modalidades y procedimiento. Esto guarda relación con Julca (2013), al establecer que el rol jurídico del Reglamento de inspección del trabajo en nuestro país, se encuentra regulado apropiadamente reconociendo su importancia con rango legal. Sin embargo, la gran aportación de la Ley N° 28806 consiste en que las bases constitucionales fueron incorporadas en el método de la tarea de la fiscalización.

Concuerdo con Costa (2016) al indicar que el potenciar el sentido garantista del derecho al trabajo incluiría la exigencia de que éste se realice en condiciones dignas y en edad adecuada, para lo cual se debe hacer uso de todos los recursos disponibles en el sistema de inspección de trabajo para lograr el cumplimiento de las normas sociolaborales; y de seguridad y salud en el trabajo.

Las respuestas se asemejan a la teoría de Tirado (2011), ya que la Administración puede disponer de sus recursos (económicos, técnicos, humanos) con un margen de apreciación, para desarrollar su potestad y facultad de fiscalización, para lo cual debe existir previamente una planificación.

Respecto a la pregunta 5: Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín con respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

En este punto se ha recogido propuestas diversas y que considero importantes detallar:

- Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para su autodeterminación y vigilancia del cumplimiento de sus derechos por parte del empleador.
- Creación de un área de conciliaciones.

- Realizar campañas de difusión a través de los diferentes medios de comunicación, tales como redes sociales, radio y televisión, así como capacitaciones personalizadas a través de Órdenes de orientación.
- Sectorizar la inspección por tipo de actividad.
- Asignar más recursos humanos (inspectores, especialistas) y reducir los plazos respecto a los procedimientos administrativos internos (viáticos, movilidad, etc).
- Organizar un grupo humano, especializado en el pago de beneficios sociales, conformado por inspectores y personal administrativo de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, quienes tendrían como objetivo específico aplicar estrategias y planes adecuadas para el logro del objetivo principal.
- Realizar examen en derechos laborales a los empresarios, para no alegar desconocimiento.
- Implementar mecanismos de resolución de conflictos como la conciliación y dotar a los órganos resolutores de mayores herramientas legales para garantizar la ejecución de sus actos administrativos.
- Elaborar una base de datos de las empresas que incumplen sus obligaciones sociolaborales y/o de seguridad y salud en el trabajo, que sirva para limitar o restringir su operatividad (contratar con el Estado, calificación negativa como riesgo reputacional de la persona jurídica y sus representantes legales para acceder a fuentes de financiamiento).
- En la resolución de sanción se debería imponer una medida correctiva a la Empresa, a fin que, en un determinado plazo cumpla con pagar los beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso incumpla, el trabajador debería tener la opción de denunciar ante SUNAFIL por dicho incumplimiento.

Sobre lo mencionado, conforme precisa Soria (2017), hoy en día la SUNAFIL desempeña un papel muy importante, al tener como función la de verificar si cumplen con el derecho de los trabajadores las diferentes empresas públicas y privadas, en ese sentido, es tarea primordial analizar las debilidades existentes a fin de mejorar y lograr la finalidad para la cual fue creada.

Las propuestas expuestas por los inspectores, concuerda con Julca (2013), en tanto queda claro que es necesario expandir la competencia de la Inspección de trabajo, robustecer la estabilidad en el trabajo, la autonomía y libertad en las funciones de los inspectores de trabajo además de concordar con el acuerdo 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo Específico 1: Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 1, se aplicó el instrumento de la entrevista a los inspectores de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol del Inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Los Inspectores 1 y 2 indicaron que el rol del Inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores a través de las medidas de las medidas inspectivas, establecidas en la Ley N°28806. Por su parte, los Inspectores 3, 4, 6 y 7 establecieron que realizar el procedimiento de fiscalización laboral es un servicio público, ya que por medio de operativos se detectan infracciones; así también, el inspector de trabajo como servidor público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, brinda orientaciones y asesoramientos. El Inspector 5 precisó que el rol del inspector de trabajo es fundamental y de gran valor para detectar los incumplimientos en materia laboral, con la autonomía y técnica en sus operaciones, más la experiencia y otras facultades que poseen. Finalmente, el Inspector 8, hace mención a las cartas disuasivas que tienen carácter preventivo. Sobre lo alegado, esto coincide con Rymanov y Bocharova (2019) ya que aconseja ajustar las actividades prioritarias de las inspecciones de trabajo, primordialmente en la dirección de la utilización de acciones preventivas. Es decir, de deber presta particular atención a la resolución preventiva para lograr objetivos.

Ahora bien, resultante importante traer a colación lo establecido por Cueto (2015) al indicar que es una actividad compleja la inspección de trabajo, ya que necesita de avances y retrocesos en su desarrollo, para renovar y mejorar su existencia. De esta manera, la creación de una entidad supervisora en materia laboral (SUNAFIL) es un gran paso en la evolución hacia la autonomía. no resulta suficiente determinar los factores y causas externas, sino debe tenerse en cuenta y analizarse las causas y factores internos, los que deben guardar relación con el contexto social que se anhela controlar.

Por otro lado, conforme a la teoría del cumplimiento negociado/pedagógico recopilada por Hawkins citado por Bensusán (2009), modelo latino, precisa como ventaja principal brindar al inspector la posibilidad de que aplique la discreción para analizar las desventajas y ventajas de cada caso en concreto, ello a través del contacto directo y percepción de las condiciones y parámetros de la empresa y el de sus trabajadores.

Respecto a la pregunta 2: Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en el marco de la protección de los derechos laborales?

Todos los Inspectores coincidieron en que el principal reto ha sido adaptarse a las nuevas tendencias o formas de fiscalización, las cuales pasaron a realizarse de forma virtual, mediante casilla electrónica o correos, incluso realizar comparecencias virtuales, es decir, el cambio fue radical, se disminuyeron las labores presenciales para darle preferencia a lo virtual y resguardar la vida, así como la salud de los inspectores, trabajadores y población en general.

Similar percepción tiene Weil (2008), al mostrarnos los inconvenientes recientes respecto a la inspección en todo el mundo. De esta forma, nos apunta las próximas deficiencias: (i) escasez de inspectores que realicen sus funciones y lleven a cabo el cumplimiento de las normas; (ii) la dificultad en la tarea por causa del incremento del informal sector; (iii) insuficiencia de recursos; (iv) escasa capacitación y formación de inspectores; y, (v) la poca infraestructura y carencia de enriquecimiento de apoyo en las ocupaciones inspectivas.

Coincidió con Godinho (2013) el derecho se centra en la dignidad y la persona humana, además de sociedad inclusiva y democrática. No se puede evidenciar, una efectiva vida económica y social de la persona, si no se respeta su dignidad en la circunstancia del trabajo. Para el equilibrio de poderes, requiere la intervención de un marco normativo garantista que regulen las relaciones de trabajo. En ese sentido, considero que la adaptación a nuevos mecanismos virtuales para desarrollar la función inspectiva, significó la aplicación de un marco normativo garantista conforme lo precisa Godinho.

Respecto a la pregunta 3: ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Todos los Inspectores coincidieron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones, ya sea porque las multas son excesivas o simplemente porque prefieren pagar la multas antes que los beneficios adeudados a sus trabajadores.

Lo reflejado en los resultados, coincide con Elias (2014) al indicar que el marco normativo que regula el sistema de inspección de trabajo no siempre fue eminentemente de naturaleza punitiva, ya que las normas eran en esencia educativas.

No obstante, considero que la disuasión puede cumplir un rol importante en las primeras etapas de una regulación jurídica a fin de evitar incumplimientos, en tanto, el temor puede impactar de manera profunda en el administrado; provocando que con el paso del tiempo los mismos administrados cumplan las normas al aumentar el valor y legitimidad en su prestigio, evitando con ello, la denigración de su reputación, conforme lo establece la teoría de la disuasión defendida por Becker y estudiada por Bensusán (2009).

Respecto a la pregunta 4: ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Respecto a esta interrogante, la mayoría indicó que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudaría en el cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, porque esto implica que ambas partes, tanto empleador como trabajador puedan ceder un poco en sus pretensiones y tal vez llegar a un acuerdo razonable y justo que permita a ambas partes salir satisfechas y de ese modo evitar procedimientos administrativos e incluso procesos judiciales. No obstante, solo el Inspector 4 considera que la conciliación en la mayoría de los casos no beneficia al trabajador, dado que podría ver recortado sus beneficios que por ley le corresponden; pero si podría evitar los trámites del procedimiento sancionador.

En este extremo, la teoría de cumplimiento negociado/pedagógico recopilada por Hawkins citado por Bensusán (2009), nos precisa que la conciliación y la pedagogía resulta una solución viable para cumplir con la exigencia de una legislación laboral flexible a diferencia de una simple imposición de multas y sanciones, especialmente en aquellos escenarios donde no hay un buen manejo político y tampoco cambios legales (reformas).

Respecto a la pregunta 5: ¿Considera que la emisión de la medida de requerimiento ayuda a que el empleador subsane el cumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios sociales)?

Todos los Inspectores aseveran que la emisión de la medida de requerimiento describe al empleador los hechos constatados sobre el incumplimiento de pago de beneficios sociales, las normas sociolaborales infringida y la tipificación de los hechos como infracciones, por lo tanto, el requerimiento como parte final del proceso inspectivo si ayuda en la mayoría de casos a que el empleador pueda subsanar sus obligaciones laborales respecto al pago de los beneficios sociales.

Ahora bien, Toyama y Rodríguez (2019) establece que, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, y de seguridad y salud en el trabajo, es que se emiten las medidas de requerimiento, luego de analizar los hechos y los documentos proporcionados por el empleador, determinando con ello, el fundamento y sustento de la identificación de una infracción laboral.

Resulta contradictorio la conclusión de Meza (2017) al afirmar que en las actuaciones propiamente inspectivas frente a un requerimiento, el empleador muchas veces no ejerce su derecho de contradicción en la medida que la Ley General de Inspección de Trabajo no lo reconoce en esta primera etapa del procedimiento. Conforme hemos precisado, la medida de requerimiento no busca un descargo, sino un cumplimiento para evitar la configuración formal de infracciones a través del acta de infracción.

Para complementar, emitir una medida de requerimiento es parte del procedimiento de fiscalización que está normado en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, esto de hecho ayuda a darle mayor plazo y la oportunidad para que los empleadores cumplan con sus obligaciones; sin embargo, los empleadores, suelen ser reacios a cumplir con sus obligaciones laborales e incluso desafiantes con las autoridades, y en ese contexto descrito posiblemente aquellos malos empleadores no solo se resistan a cumplir los requerimiento de SUNAFIL, sino incluso puede que se resistan al cumplimiento de una sentencia emitida por el Poder Judicial que ordene el pago de beneficios sociales.

Respecto a la pregunta 6: ¿Cree usted que durante las actuaciones inspectivas los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

La mayoría de inspectores precisaron que el inspector intercede y agota todos los medios para no llegar a la emisión de un acta de infracción, muchas veces los empleadores desconocen las normas laborales, siendo importante la labor del inspector en dar orientación y asistencia técnica durante el procedimiento inspectivo. Asimismo, en la mayoría de casos el empleador tiende a subsanar las infracciones que se le imputa, más aún si el monto de la multa monetaria a imponer es mucho mayor que el pago de beneficios sociales o el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Sobre lo mencionado, según Toyama (2009), el derecho al trabajo obliga al legislador el deber de regular solo se resuelva si existe causa justa, ya que de no existir se va desplegar una consecuencia pecuniaria como es la sanción, más allá de si corresponde la reposición o una compensación económica.

En ese sentido, previo al procedimiento sancionador, la autoridad inspectiva realiza una etapa, en el que debe revisar la documentación de índole laboral, a fin de verificar si el empleador cumple o no con el marco normativo laboral, así pues, si se identifica algún tipo de infracción, se toman medidas para proteger y dar cumplimiento a la norma, como es la medida de requerimiento.

Respecto a la pregunta 7: ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer su rol con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

En este punto se ha recogido propuestas diversas y que considero importantes detallar:

- Otorgar una carga de trabajo inspectiva adecuado a fin de que el inspector actuante se avoque a todas las estrategias inspectivas y uso cabal o total de sus facultades para lograr el objetivo de cumplimiento del pago de beneficios sociales ya que en muchas veces dada la alta carga laboral solo se realiza las actuaciones mínimas para cumplir con el procedimiento más no con el objetivo.
- Creación de un área de conciliaciones.
- operativos en conjunto con más inspectores cuando se trate de casos en donde están involucrados gran cantidad de trabajadores, eso ayudaría mucho a hacer un trabajo más rápido y efectivo porque en la actualidad muchas veces se emiten órdenes de inspección, que están a cargo de un solo inspector en donde tiene que verificar el cumplimiento de pago de beneficios sociales y que abarcan una gran cantidad de trabajadores, lo cual genera demora y retraso.
- Realizar operativos de orientación, así como operativos de inspección inopinados.
- realizar las actuaciones inspectivas mixtas (virtual – presencial) o presencial, que podrían cumplirse con el objetivo principal cual es el pago de los beneficios sociales.
- tratar de recabar la mayor información en documentos, respecto a la relación laboral, el tiempo de servicios, medios de pago de remuneraciones y otros documentos que ayuden o faciliten el pago de los beneficios sociales

Las propuestas concuerdan con Giraudy (2012), ya es necesario ir más allá de la perspectiva dicotómica respecto al enfoque sobre la fortaleza del Estado, ya que hay

dimensiones específicas y particulares de la fortaleza y debilidad del aparato estatal. En ese sentido, considero importante las propuestas de mejoras planteadas por los Inspectores a fin de mejorar el sistema de inspección de trabajo.

Objetivo Específico 2: Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 2, aplicamos el instrumento de la entrevista a los especialistas legales de la Sub Intendencia de Actuaciones inspectivas de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol de la SIAI contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Al respecto, el Especialista Legal 1 SIAI indicó que el rol de la SIAI contribuye al esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, al acopio de elementos de prueba que determinen la existencia o no del incumplimiento del pago de los beneficios sociales y consecuentemente al establecimiento de responsabilidad administrativa. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que a través de las diligencias de orientación y las medidas de requerimiento en el proceso inspectivo se contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores.

Según Toyama y Rodríguez (2019), aquella unidad orgánica de ejecutar y programar las actuaciones inspectivas se le conoce como la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, quien tienen como función calificar las denuncias presentadas, para luego emitir la orden de inspección, señalando el inspector o equipo de inspectores que realizarán la investigación. Por otro lado, la SIAI hará la evaluación del acta de infracción, luego gestionará la notificación de la imputación de cargos, para finalmente emitir el informe final de instrucción.

En ese sentido, considero que siendo la SIAI responsable de toda la fase de instrucción del procedimiento administrativo sancionador, cumple un rol importante al evaluar las actuaciones inspectivas y descargos presentados por los empleadores, los cuales serán determinantes para acreditar la existencia o no de infracciones.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIAI?

El Especialista Legal 1 SIAI indicó que, el mayor reto estaba referido a garantizar un debido procedimiento a todas las partes de proceso, a través de las diligencias inspectivas (visitas, comparecencias, requerimientos, etc.), así como la propia notificación de los documentos propios de la fase instructora; las cuales se vieron afectadas por la ausencia de regulación interna sobre el uso de tecnologías de la información y su inclusión en el procedimiento. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que el mayor reto fue la notificación por medios electrónicos dentro del proceso inspectivo.

Ello coincide con Pernia (2014) que señala que, para el logro de las metas primordiales de la inspección del trabajo, se estricta la cooperación y el trabajo en grupo de los actores de las colaboraciones de trabajo, aquellas sucesivas relaciones entre el Estado con los empleadores y trabajadores. En ese sentido, resulta coherente la adaptación y cooperación para el uso de tecnologías de información.

Respecto a la pregunta 3 ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones, ya que la imposición de sanciones eventualmente funciona para disuadir conductas infractoras; no obstante, ello no siempre ocurre, por lo que se requieren herramientas más efectivas para lograr el propósito de la denuncia (el pago de los beneficios).

Al respecto, Nieto (2006) precisa que la potestad sancionadora de la administración forma parte del ius puniendi del Estado, al no ser concretamente meras manifestaciones constituye un poder único, que se encuentra directamente engarzado con el derecho público. En ese sentido, nos encontramos frente a una facultad que permite limitar derechos e imponer sanciones a las actividades que infringen un marco normativo.

De este modo Rivero (2000) nos precisa que la función inspectora y su razón de ser versa sobre el encauzamiento de las conductas hacia lo establecido en el ordenamiento jurídico. Es decir; el “ser” se convierta en un “debe ser” preestablecido, para luego adoptar otras formas como la prevención y protección.

Respecto a la pregunta 4 ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, no solo por el mérito ejecutivo que tiene las actas emitidas en el procedimiento conciliatorio (de ejecutarse rápidamente en sede judicial en caso de incumplimiento), sino porque permitirían reducir ostensiblemente el número de procedimientos inspectivos, lo cual se traduciría en mayor eficiencia de la administración pública. Asimismo, la conciliación sería un mecanismo adicional que coadyuve en el objetivo, pero su eficacia para evitar o disminuir el inicio del procedimiento sancionador debe darse bajo un contexto motivador (obtención de beneficios de carácter empresarial)

Esto coincide con Michael, Piore y Schrank (2008), al aseverar que en el modelo latino las reglas laborales tienen la posibilidad de conciliarse con la flexibilidad económica y los inspectores tienen la posibilidad de transformarse en la fuerza de choque de una campaña en pro del trabajo decente. De esta manera se evade alguna conducta arbitraria, renovando la cultura interna de la inspección, exponer y sistematizar el razonamiento tácito en el cual

se fundan las elecciones de los inspectores y hacer nuevos estudios sobre la interacción en medio de las reglas del trabajo y las prácticas que aplican las organizaciones.

En ese sentido, la alternativa de una conciliación previa al inicio de las actuaciones inspectivas, resulta una propuesta viable que permitiría reducir ostensiblemente el número de procedimientos inspectivos, lo cual se traduciría en mayor eficiencia de la administración pública.

Respecto a la pregunta 5 ¿Considera que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?

La Especialista Legal 2 SIAI indicó que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda al empleador a subsanar el incumplimiento de sus obligaciones laborales, en tanto permite que el empleador conozca la ilegalidad de su proceder y la multa a imponérsele si no subsana su incumplimiento. Asimismo,

Por su parte, el Especialista Legal 1 SIA discrepa con esa posición ya que considera que, si contribuye, pero no mayoritariamente. Es decir, el sujeto inspeccionado ya toma conocimiento de las infracciones que se le imputan mucho antes del inicio del procedimiento sancionador (v. gr. en el propio procedimiento inspectivo con la medida inspectiva de requerimiento), por lo que generalmente, estos tienden a mantener su posición de persistir con el incumplimiento, a proceder con la subsanación, lo que no significa que ello ocurra en todos los casos.

Lo alegado, contradice la teoría de Toyama y Eguiguren (2012) que establece que el rol vigilante del Estado debe ir acompañado con la creación y difusión de una responsable cultura laboral, encaminada al respeto de los derechos fundamentales. En Tanto, pese a poner de conocimiento al empleador sobre sus conductas infractoras, poco le importa subsanarlas.

En ese sentido, concuerdo con la OIT (2016) que precisa que la inspección de trabajo debe cobrar un mayor protagonismo en el cumplimiento de la legislación laboral, para lo cual se

requiere una inspección eficaz y sólida no solo para proteger, sino para prevenir y obtener una mejor productividad en el trabajo, lo cual será de beneficio general.

Respecto a la pregunta 6 ¿Cree usted que durante la fase instructora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIAI indicaron que en algunos casos durante la fase instructora el empleador busca subsanar las infracciones que se le imputa, pero son pocas; ya que, en su mayoría suelen presentar sus descargos para justificar, acreditar un cumplimiento parcial de sus obligaciones o cuestionar la labor inspectiva.

Ahora bien, en la fase instructora se notifica la imputación de cargos y el acta de infracción al empleador; razón por la cual, el sustento fáctico y jurídico del acta de infracción que elabora el Inspector es fundamental para la atribución de responsabilidad. En ese sentido, conforme precisó La Cruz (2014) es importante que los inspectores cumplan los principios que rigen su función inspectiva, debiendo ser entrenados en derechos fundamentales, para lo cual se hace uso de mecanismos y herramientas adecuadas para obtener un trabajo con eficacia. Solo así evitaremos el archivamiento y nulidad de procedimientos.

Respecto a la pregunta 7 ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

El Especialista Legal 1 SIAI indicó como propuesta el empleo de la conciliación extrajudicial y conceder mérito ejecutivo a las resoluciones que agotan la vía administrativa. Por su parte, la Especialista Legal 2 SIAI precisó que al estar el rol de la SIAI delimitado normativamente, la mejora o fortalecimiento de sus funciones dependen de una reforma del procedimiento; ampliando sus facultades para que el inspector pueda intermediar en las propuestas que haga el empleador para cumplir con el pago de beneficios sociales pendientes al trabajador.

Ahora bien, coincido con Martín (2015), en tanto se necesita instaurar herramientas flexibles que resulten ágiles, útiles y fáciles de implementar, para así eliminar progresivamente aquellos contratos temporales, utilizados muchas veces para ocultar una verdadera relación

laboral; para lo cual, debe contribuirse en su transformación para lograr su consolidación definitiva.

Objetivo Específico 3: Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 3, se aplicó el instrumento de la entrevista a los especialistas legales de la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:

Respecto a la pregunta 1 ¿De qué manera el rol de la SIRE contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que solo emiten las resoluciones en primera instancia, ya sea sancionando o archivando el proceso sancionador; se sanciona al empleador en caso se verifique el incumplimiento de la normativa laboral.

En este punto, de la sanción administrativa, debemos traer a colación a Toyama y Neyra (2011), quienes determinaron los criterios más comunes que viene usando tanto el MTPE como el Poder Judicial al instante de iniciar el debido proceso en un proceso inspectivo laboral, para así, con la difusión de dichos criterios, evitar que se repitan actuaciones lesivas a la presunción de inocencia del empleador y al debido proceso, tomando como fundamento la presunción de certeza de los actos administrativos.

Es decir, si bien la SIRE solo emite resoluciones, estas deben respetar el debido procedimiento, a fin de no apreciarse transgresiones y vulneraciones dentro del proceso inspectivo, que en un procedimiento sancionador pueda provocar causales de nulidad.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE aseveró que no se busca propiamente el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, solo se determina la responsabilidad de los administrados por tales incumplimientos.

Ahora bien, es importante que la resolución que sanciona al administrado esté debidamente motivada, ya que conforme señaló León (2005) el usar discretamente los criterios contenidos en la autoridad sancionadora no afectará el derecho de defensa del empleador, determinando su responsabilidad en caso de incumplimientos.

Respecto a la pregunta 2 ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE?

Al respecto, el Especialista Legal 2 SIRE indicó que la instauración del trabajo remoto o semipresencial ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE.

Por su parte, la Especialista Legal 1 SIRE aseveró que ha resuelto las denuncias presentadas por los trabajadores dentro del plazo legal, a fin de, no perjudicar el derecho reclamado por el trabajador.

Respecto a los criterios para resolver los procedimientos sancionadora en la SIRE, es importante tener en cuenta las garantías constitucionales y el derecho constitucional en sí al momento de fundamentar una resolución. Esto coincide con Arce (2012) quien resalta que el Derecho Constitucional ingresó en las relaciones laboral a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, las cuales precisaban el contenido normativo constitucionalmente de los derechos laborales. Se analizó las particularidades que contiene la demanda de vulneración de derechos fundamentales como la prioridad, teniendo una acentuada celeridad impidiendo la improcedencia in limine.

Respecto a la pregunta 3 ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?

Los dos Especialistas Legales SIRE indicaron que no se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones ya que, el empleador muchas

veces, prefiere pagar la multa impuesta y no otorgar los beneficios sociales adeudados a su trabajador. Esto, debido a que, SUNAFIL al emitir la resolución sancionatoria, solo impone una multa a la empresa por infringir la normativa sociolaboral; y, no exige el cumplimiento de lo adeudado al trabajador.

Esto se relaciona con la teoría de Lotta (2014), quien establece que, la actuación del funcionario no versa sobre sus propias decisiones, motivaciones, inclinaciones y/o características, sino del cuerpo normativo estructurado establecido. Por ello, las respuestas de los especialistas se enmarcan dentro de lo que regula el ordenamiento jurídico peruano existente.

Fernández (2002) señala que la actividad de inspección debe consistir en asegurar la adecuación permanente de las actividades a las determinaciones legales existentes, resultando un instrumento y técnica para conseguir la finalidad institucional de cumplir con la normativa laboral. No obstante, se puede evidenciar que no se asegura el cumplimiento de dicha finalidad en la Intendencia Regional de Sunafil San Martín.

Respecto a la pregunta 4 ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?

Tanto el Especialista Legal 1 y 2 SIRE indicaron que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas si ayudaría al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador, porque, primero se optaría por realizar una audiencia, a fin que, tanto el empleador como el trabajador lleguen a un acuerdo, de esta forma, ambas partes serían beneficiadas; y, el trabajador obtuviera el resarcimiento de lo reclamado en un menor tiempo.

Al respecto, concuerdo con la teoría de Lipsky (2011) al señalar que la actuación del funcionario puede darse con un margen de discreción basado en las leyes, normas e interacción con los actores; en ese sentido, se va fortalecer el sistema de inspección de trabajo si esta se construye en la interacción social; es decir, esa cercanía y encuentro entre el funcionario y el ciudadano, lo cual refleja como realmente debe experimentar la sociedad

al Estado. Una propuesta de esa cercanía es la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas.

Respecto a la pregunta 5 ¿Considera que la notificación del informe final de instrucción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que la notificación del informe final de instrucción no ayudó a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que el informe final de instrucción, solo es una mera propuesta de la sanción a imponerse al empleador ante el incumplimiento de la normativa sociolaboral, que bien puede ser o no acogido por el órgano resolutorio de primera instancia.

Lo alegado, guarda relación con Espinoza (2013), en tanto, considera que las acciones contradictorias de la tarea administrativa se deben en cierta medida a la carencia de la regulación y responsabilidad que la parte general del derecho administrativo sancionador no abarca. Es así que, que la finalidad del marco normativo especial que regula la potestad sancionadora sectorial (laboral) circunscriben su tipificación contenida en las sanciones, aplicándose solamente en su respectivo campo.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que la notificación del informe final de instrucción si ayudó a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Respecto a la pregunta 6 ¿Cree usted que durante la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que durante la fase sancionadora en su mayoría los empleadores no subsanan su conducta; prefieren pagar la multa impuesta por infringir la norma laboral, ya que, muchas veces la multa resulta ser menor que lo adeudado al trabajador. Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que en la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa en un 30%.

Al respecto, según Toyama y Rodríguez (2019), en la fase sancionadora solo corresponde pronunciarse respecto a los hechos analizados por la autoridad instructora. Por ello, la sanción a imponer se determinará en base a lo que el informe final de instrucción refleje, estableciendo la calificación de las infracciones (graves y muy graves) y la graduación de las mismas.

Concuerdo con Diaz (2013), quien alega que resulta un ideal que los empresarios y trabajadores encuadren su actividad al respeto de los derechos laborales, no por amenaza de la sanción posible, sino por convicción ética.

Respecto a la pregunta 7 ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

Al respecto, la Especialista Legal 1 SIRE indicó que la SIAI, ante la entrega del acta de infracción por parte del inspector, debería nuevamente otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles al empleador, a fin que, subsane las conductas advertidas durante el proceso inspectivo; siendo que, en caso de subsanación de dichas conductas, se procedería al archivo del proceso. Añadió que, también debería citarse a audiencia de conciliación al empleador y trabajadores afectados, a fin de, llegar a un acuerdo; y, en caso de llegarse a un acuerdo, el proceso debería archivar. A su vez, en caso de incumplimiento de acuerdo conciliatoria, el trabajador debería tener la opción de denunciar dicho incumplimiento, lo cual sería sancionado.

Por su parte, el Especialista Legal 2 SIRE considera que cumplimiento o incumplimiento del pago de los beneficios sociales recae sobre el empleador, no sobre la SIRE, ya que esta se encarga solo de conducir la fase sancionadora, después que el inspector de trabajo haya detectado la comisión de infracciones. En ese sentido, la SIRE no puede hacer que el Empleador cumpla con el pago de beneficios sociales adeudados, simplemente puede eximir de responsabilidad al Empleador si este subsana las infracciones advertidas.

Lo mencionado por los Especialistas concuerda con Aguayo y Neculhueque (2006), en tanto en su investigación surgió la necesidad de implementar una sección sustancial en la normativa nacional, pensando en el bien común, en la necesidad de establecer reglas, sistemas y mecanismos para la custodia de este "trabajador débil y vulnerable", priorizando su reconocimiento en su condición de persona, no solamente en público, sino en la mayoría de su tiempo, que abarca su trabajo.

En similar posición nos encontramos con los alegado por Saco y Campos (2013), quienes realizaron un bosquejo de las nociones en general y propiedades del sistema de inspección de trabajo anterior a la construcción de la SUNAFIL, además, de la manera en la que se vino implementando. Después, se detallan las primordiales noticias que implica la Ley 29981 (Ley que crea la SUNAFIL) para lograr examinar desde esto, si el novedoso sistema postulado resulta adecuado para una realidad como la nuestra en la que prima la informalidad, siendo necesario esbozar varias propuestas que servirán como base y camino para conseguir un sistema de inspección correcto, toda vez que una entidad no puede comprender todo, mucho menos, resolver la generalidad de inconvenientes que existe.

5.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 1: Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 1, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019 – 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín.

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el nivel de cumplimiento del pago de del pago de beneficios sociales en la Intendencia Regional de Sunafil San Martín durante el año 2019 y 2020 en la etapa de actuaciones inspectivas es baja.

Esto coincide con la investigación de Chino y Elaéz (2018), quienes concluyeron que no se están realizando las fiscalizaciones adecuadas, debido a que se evidencia un índice alto de incumplimiento de los beneficios laborales y derechos por parte de las empresas MYPE hacia sus trabajadores, generando malestar e insatisfacción en los trabajadores no cumpliendo con los estándares de un trabajo digno.

Objetivo Específico 2: Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020.

Respecto al objetivo específico 2, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a los informes finales de instrucción en el periodo 2019 – 2020 en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín.

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el nivel de cumplimiento del pago de del pago de beneficios sociales con respecto a los informes finales de instrucción de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019 y 2020 en la etapa instructora es baja.

Es importante traer a colación lo precisado por Díaz (2014), al señalar que los beneficios sociales son aquellos incentivos que se entregan al trabajador sin estar relacionados directamente con su prestación personal para el disfrute con su familia son llamados beneficios sociales, los cuales pueden ser otorgados por ley, por la decisión unilateral del empleador, por establecerse en el contrato de trabajo, por convenio colectivo, etc. En ese sentido, la materia sociolaboral y relaciones laborales, abarcan estos beneficios que son de carácter obligatorio.

Por su parte, podemos apreciar que lo reflejado es contrario al estudio de Martínez, Martínez y Rocha (2011), quien indica que en el departamento de León la inspección del trabajo avanza y progresa de manera paulatina, para la obtención del respeto del trabajador y sus

derechos laborales; consiguiendo establecer que la efectividad de la tarea inspectiva no alcanza anualmente al 50% de la cantidad de inspecciones que se realizan. Por otro lado, en el departamento de Managua se obtuvieron resultados de mejor efectividad en sus procesos durante los años 2008, 2009 y 2010, debido a que obtuvieron un porcentaje de cumplimiento de 37.66% del número de sus actuaciones inspectivas realizadas.

Objetivo Específico 3: Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

En relación al objetivo específico 3, se aplicó el instrumento de la ficha de Análisis Documental respecto a resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el periodo 2019 – 2020.

De la información obtenida mediante solicitud de acceso a la información pública, tenemos que el nivel de cumplimiento del pago de del pago de beneficios sociales con respecto a las resoluciones de la SIRE de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019 y 2020 en la etapa sancionadora es baja.

Al respecto, según Toyama y Rodríguez (2019) la fase sancionadora inicia cuando se hace de conocimiento el informe final de instrucción, normalmente se traslada con una resolución de trámite de la Sub Intendencia de Resolución, otorgando el plazo de cinco (5) días hábiles para que el empleador presente sus descargos. Se toma en cuenta todas las actuaciones en el procedimiento, a fin de que la autoridad sancionadora emita la resolución conteniendo una multa o archivando el procedimiento.

Estos resultados son contradictorios con la investigación de Giraldez y Huaman (2016), quienes que el coeficiente de correlación de Pearson es positivo, entre el grado de relación que existe entre el cumplimiento en los pagos de beneficios sociales del sector de construcción civil y la Inspección del trabajo. En tanto, de la información vertida, en la región San Martín el nivel de cumplimiento es bajo.

5.3 DISCUSIÓN Y REFLEXIONES FINALES:

Principalmente el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín es de ser un ente fiscalizador y sancionador; es decir, ante el incumplimiento de una norma laboral por parte del empleador, solo se impone una multa al empleador, de acuerdo a la tabla establecida en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; y, el trabajador no obtiene el resarcimiento de lo que está denunciando, siendo que, tiene que acudir a la vía judicial para reclamar por su derecho.

Las actuaciones inspectivas que realiza el Inspector de Trabajo constituye insumo importante en el proceso de reconocimiento de pago de beneficios sociales, cuando son exigidos en sede judicial; así también su rol preventivo a través de las orientaciones y cartas disuasivas, podría evaluarse como eficaz, pues se observa mayor difusión y en consecuencia mayor conocimiento de los derechos laborales tanto de los empleadores como de los trabajadores.

La fijación de plazos y asignación de ratios de productividad establecidas en el procedimiento (inspectivo e instructor), propicia parcialmente una respuesta rápida al trabajador, visto desde la perspectiva de la atención oportuna al administrado; no obstante, ello no asegura necesariamente un desempeño óptimo de las labores y conseguir el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en la etapa instructora.

Al emitir la resolución sancionatoria, se impone una multa a la empresa por infringir la normativa laboral, que puede servir de medio probatorio para que el trabajador inicio un proceso judicial de reconocimiento y pago de beneficios sociales; asimismo, si durante la fase sancionador subsana las infracciones advertidas se puede eximir de responsabilidad al Empleador.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en las actuaciones inspectivas del total de órdenes de inspección generadas; en la fase instructora del total de informes finales de instrucción y en la fase sancionadora del total de resoluciones emitidas durante el año 2019 y 2020 es realmente baja.

Se sugiere implementar mecanismos de resolución de conflictos como la conciliación y dotar a los órganos resolutores de mayores herramientas legales para garantizar la ejecución de sus actos administrativos.

Se requiere una reforma del sistema de inspección de trabajo, que no implique sólo una función sancionadora o preventiva, sino conciliadora para lograr el bienestar del trabajador.

Se propone que en la resolución de sanción se debería imponer una medida correctiva a la Empresa, a fin que, en un determinado plazo cumpla con pagar los beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso incumpla, el trabajador debería tener la opción de denunciar ante SUNAFIL por dicho incumplimiento.

Finalmente, resulta importante precisar que en la presente investigación no se entrevistó a los trabajadores que presentaron denuncias ante la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín; ello debido a que, la mayoría de trabajadores solicitan reserva de identidad a fin de evitar represalias por parte del empleador, lo que dificulta poder acceder a esa información por acceso a la información pública. Asimismo, debemos señalar que la emisión de órdenes de inspección puede ser de oficio, por denuncia o por comunicación de autoridad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020 resultó poco significativo para el trabajador siendo un porcentaje mínimo los trabajadores beneficiados, ya que, principalmente su rol es de ser un ente fiscalizador y sancionador; es decir, ante el incumplimiento de una norma laboral por parte del empleador, solo se impone una multa al empleador, de acuerdo a la tabla establecida en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; y, el trabajador para obtener el resarcimiento económico tiene que acudir a una instancia judicial.

- 6.2 El Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo un porcentaje mínimo de órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020 terminaron en informe de archivamiento por cumplimiento de obligaciones (pago efectivo) ; no obstante, sus actuaciones inspectivas constituyen insumo importante en el proceso de reconocimiento y pago de pago de beneficios sociales que el trabajador posteriormente podrá exigir en sede judicial.

- 6.3 El Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020 se acreditó la subsanación de su conducta (pago efectivo) en la fase instructora; no obstante, la fijación de plazos y asignación de ratios de productividad establecidas en el procedimiento inspectivo e instructor, propició una respuesta rápida al trabajador, visto desde la perspectiva de la atención oportuna al administrado.

6.4 El Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020 se evidenció la subsanación de las infracciones advertidas por parte del empleador (pago efectivo) en la fase sancionadora; no obstante, la emisión de la resolución sancionatoria por infringir la normativa laboral, constituye medio probatorio importante el proceso de reconocimiento y pago de pago de beneficios sociales que el trabajador posteriormente podrá exigir en sede judicial.

Principales hallazgos

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en las actuaciones inspectivas del total de órdenes de inspección generadas en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019 es de sólo 8%.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en las actuaciones inspectivas del total de órdenes de inspección generadas en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2020 es de sólo 12%.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase instructora del total de informes finales de instrucción emitidos en la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019, es solo del 0.8%.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase instructora del total de informes finales de instrucción emitidos en la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín durante el año 2020, es solo del 2%.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase sancionadora del total de resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2019, es solo del 4%.

El porcentaje de cumplimiento del pago de beneficios sociales en la fase sancionadora del total de resoluciones emitidas en la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín durante el año 2020, es solo del 8%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 A la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:** Implementar mecanismos de resolución de conflictos como la conciliación y dotar a los órganos resolutores de mayores herramientas legales para garantizar la ejecución de sus actos administrativos. Asimismo, asignar más recursos humanos (inspectores, especialistas) y reducir los plazos respecto a los procedimientos administrativos internos (viáticos, movilidad, notificaciones, etc).
- 7.2 Al Inspector de Trabajo:** Otorgar una carga de trabajo inspectiva adecuado a fin de que el inspector actuante se avoque a todas las estrategias inspectivas y uso cabal o total de sus facultades para lograr el objetivo de cumplimiento del pago de beneficios sociales ya que en muchas veces dada la alta carga laboral solo se realiza las actuaciones mínimas para cumplir con el procedimiento más no con el objetivo
- 7.3 A la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI):** Al estar el rol de la SIAI delimitado normativamente, para la mejora y fortalecimiento de sus funciones se requiere una reforma del procedimiento; ampliando las facultades para que el inspector pueda intermediar en las propuestas que haga el empleador para cumplir con el pago de beneficios sociales pendientes al trabajador
- 7.4 A la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE):** En la resolución de sanción se debería imponer una medida correctiva a la Empresa, a fin que, en un determinado plazo cumpla con pagar los beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso incumpla, el trabajador debería tener la opción de denunciar ante SUNAFIL por dicho incumplimiento. Asimismo, se recomienda el conceder mérito ejecutivo a las resoluciones que agotan la vía administrativa.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en SUNAFIL previo al inicio de las actuaciones inspectivas

1. Representación gráfica (seguir el modelo de cambio: entrada, proceso y resultado)



2. Introducción (elementos básicos de la propuesta)

El 10 de mayo de 2020 mediante Decreto Legislativo 1499, se dispusieron diferentes medidas para lograr que se garantice la protección de los derechos socio laborales en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19 de los trabajadores.

Es así, que se incorporó como función nueva de la inspección del trabajo, a la conciliación administrativa laboral como institución jurídica, con carácter permanente y obligatorio, representando una herramienta adicional en la solución de los conflictos laborales.

Este Decreto Legislativo estableció que previo al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias se realice una conciliación

administrativa obligatoria, ello en virtud de las denuncias presentadas por los trabajadores.

Sin embargo, esta conciliación administrativa se llevará a cabo siempre que se trate de incumplimientos laborales subsanables (como pago de gratificaciones y similares), que además serán determinados a través del reglamento.

Pese a la disposición de dicha norma, no existe a la fecha una directiva o lineamiento específico de aplicación concreta de la conciliación administrativa laboral; en tanto, hoy en día solo se viene aplicando el Módulo de Gestión de Cumplimiento (MGC) en la SUNAFIL.

Por ende, se plantea una propuesta para mejorar la aplicación de la conciliación administrativa en SUNAFIL, analizando las principales deficiencias del decreto legislativo 1499 a fin de diseñar una directiva de atención de denuncias que incluya una etapa de conciliación administrativa previa al inicio de las actuaciones inspectivas.

3. Objetivos y/o propósito (deben responder a la propuesta)

Diseñar una propuesta para mejorar la aplicación de la conciliación administrativa en SUNAFIL, a través de una directiva de lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa laboral previo al inicio de las actuaciones inspectivas.

4. Teorías

Teoría procesalista: la conciliación al tener naturaleza procesal forma parte del proceso judicial. Suescún (1988), señala que la conciliación es equivalente a una sentencia, no siendo solo un mero negocio jurídico. Para los defensores de esta teoría, la conciliación es una etapa orientada a que las partes lleguen a la solución pacífica de un problema, para lo cual se debe respetar la legalidad y garantías. No

obstantes, para los que no están de acuerdo con ello, la conciliación extrajudicial no representa un proceso judicial ni tiene la presencia de un juez.

Teoría jurisdiccional: como la decisión final de una conciliación se avala con un acta, constituye un acto jurisdiccional al tener fuerza vinculante de una sentencia siendo de mérito ejecutivo. Con la conciliación extrajudicial, la función jurisdiccional la ejercen los conciliadores. No obstante, de un análisis general se tienen que la conciliación no tiene propia naturaleza la actividad jurisdiccional, en tanto, no a que se puede conciliar solo ante un juez sino ante un conciliador-mediador también.

Teoría del negocio: La solución plasmada en un acta de conciliación constituye un negocio jurídico, en tanto resulta ser un mecanismo de solución de controversias. Este negocio autónomo está revestido de diversas formas, en tanto lo que se pretende es que la conciliación sea un medio para lograr un resultado que solucione una controversia.

Teoría mixta: Es la unión de la teoría procesal y la teoría del negocio jurídico, en tanto, la conciliación representa un proceso para lograr resolver un conflicto con la voluntad de las partes que termina en un acta de acuerdo lo que se considera negocio jurídico. Se debe diferenciar el acto conciliatorio del resultado conciliatorio. La conciliación judicial tiene una naturaleza jurídica bilateral, compleja, típica, de libre discusión, nominada, conmutativo, solemne y oneroso, mediante el cual los sujetos exponen sus argumentos ante el juez, logrando llegar a un acuerdo.

Según la teoría de Sánchez, Rueda y Barbagelata (2009) las controversias y conflictos suelen presentarse de forma colectiva e individual, cuando se inicia un conflicto, la misma no tiene carácter permanente, en tanto ello significaría una afectación a la relación laboral materializada en la producción; por tanto, resulta fundamental que se alcance una solución con una negociación.

5. Fundamentación

a. Filosófica

A fin de lograr una justicia rápida es que surge la conciliación extrajudicial, siendo un mecanismo e instrumentos para lograr renovar la administración de la justicia, pudiendo los sujetos solucionar sus conflictos ante la demora y retraso del trámite del poder judicial, en tanto, se ha demostrado que hay muchos casos que duran años en el despacho jurisdiccional, siendo necesario optar por la creación de un mecanismo que constituya otra vía satisfactoria para resolver un conflicto, de esa manera se deja de lado los formalismos, optando por este mecanismo alternativo de solución de conflictos: la conciliación.

b. Sociológica:

El Estado lo que busca es brindar un mejor servicio, para que los ciudadanos puedan resolver sus problemas, especialmente aquellos involucrados con el acceso a una justicia equitativa y para todos, por ello, la conciliación se identifica como un mecanismo para resolver conflictos en la sociedad de manera eficiente y respetando el ordenamiento jurídico. La conciliación extrajudicial pretende descongestionar la carga procesal de los juzgados laborales, en tanto, es un hecho la existencia de crisis en la administración de justicia en el Perú. En ese sentido, se justifica netamente la verdadera necesidad de aplicar la conciliación administrativa para reducir reduce la carga directa ante la vulneración de derechos laborales.

c. Axiológica

Obtener la paz social y justicia es el objetivo de la conciliación, ya que un proceso donde las partes han llegado a un acuerdo supone la aceptación y conformidad del resultado obtenido, lo que diferencia la resolución de controversia de un juez a través de una sentencia. También la conciliación lo que pretende es restablecer la relación preexistente entre las partes, mediante los acuerdos que puedan beneficiarles.

6. Caracterización de la propuesta

Diseño de directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas.

DIRECTIVA: Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa laboral previo al inicio de las actuaciones inspectivas.

I. Objetivo

El objetivo es la regulación en la atención de denuncias laborales que se presentan por la posible vulneración a normas laborales, estableciendo un procedimiento de conciliación administrativa laboral previo al inicio de las actuaciones inspectivas, con la finalidad de ofrecer un servicio eficiente, transparente y eficaz por parte de todos los sujetos integrantes del sistema de inspección del trabajo.

II. Finalidad

Tener un instrumento normativo que logre unificar y uniformizar el procedimiento y desarrollo de las funciones asignadas al personal especializado a cargo del servicio de conciliación administrativa laboral en la Sunafil.

III. Base Legal

- ✓ Ley N°28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.
- ✓ Decreto Legislativo N°1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- ✓ Ley N° 29981 - creación la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL
- ✓ Decreto Supremo N°003-2020-TR

- ✓ Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- ✓ Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, que aprueba la Directiva N°001-2020-SUNAFIL/INII, Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva.
- ✓ Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.
- ✓ Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, y su modificatoria.
- ✓ Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL.
- ✓ Resolución de Superintendencia N°343-2019-SUNAFIL, que aprueba la Directiva 002-2015-SUNAFIL/INPA, Derechos de los ciudadanos en el Sistema Inspectivo.
- ✓ Resolución de Superintendencia N°304-2019-SUNAFIL, que aprueba la Directiva N°003-2015-SUNAFIL/INPA, Disposiciones para la presentación de denuncias laborales virtuales – Versión 2.
- ✓ Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL que aprueba la Versión 4 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL/INII, denominada Servicio de Atención de denuncias laborales.

IV. Alcance

Esta directiva se aplicará a nivel nacional por parte de todos los servidores y funcionarios de las dependencias y los órganos del Sistema de Inspección del Trabajo, los mismo que son responsables de su estricto cumplimiento.

V. Definiciones

- ✓ Acciones previas: son diligencias o actividades que pueden ser presenciales y/o virtuales (para lo cual se puede hacer uso de las tecnologías de la información) realizadas antes del inicio de las

actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias según sea el caso, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, mediante la constatación de hechos y/o documentos, conciliación administrativa, entre otras conductas, siendo realizadas por personal que se designe por parte de la autoridad inspectiva de trabajo.

- ✓ Actuaciones Inspectivas: son aquellas diligencias que la inspección del trabajo sigue de oficio, teniendo carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, con el fin de hacer la comprobación del cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Denuncia Laboral: constituye una de las formas de ejercicio del derecho de petición del ciudadano, comunicando a la autoridad inspectiva del trabajo determinadas conductas que, por omisión u acción, configuran una posible infracción laboral.
- ✓ Denunciante: es el trabajador, ex trabajador, organización sindical y en general cualquier persona que comunica a la autoridad inspectiva de trabajo aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Denunciado: persona natural, jurídica u otras formas asociativas contra quien se dirige una denuncia laboral.

VI. Mecánica Operativa

Promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores es la finalidad de la conciliación administrativa, para frente a los conflictos que surjan en la relación laboral lograr encontrar una solución consensual.

Se puede solicitar la Audiencia de conciliación por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, el empleador o ambas partes.

Es de carácter obligatorio la asistencia del trabajador y del empleador a la audiencia de conciliación, debiendo ambas partes ser notificadas con una anticipación no menos de cinco (5) días hábiles.

Podrán intervenir en la conciliación las partes a través de sus representantes o apoderados, debiendo la designación constar en una carta simple, demostrando la facultad expresa para conciliar; asimismo, se deberá acompañar la copia del poder del otorgante.

El personal de la SUNAFIL encargado de la Conciliación debe tener el siguiente perfil:

- Con un mínimo de un año de experiencia, deberá poseer el Título de abogado colegiado.
- Con grado académico universitario, debe ser personal especializado en materia de seguridad social y laboral.
- deberá demostrar formación ética y moral sólida.
- Acreditación ante el Ministerio de Justicia como conciliador.
- Poseer y acreditar pleno conocimiento del régimen laboral de la actividad privada regulada por el D. Leg. 728, Ley de Promoción del Empleo y su D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El conciliador deberá realizar la audiencia de conciliación que puede comprender una o más sesiones si resulta necesaria para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley, procediendo de la siguiente manera:

- ✓ Cuando asisten ambas partes a la audiencia y en caso se haya producido acuerdo entre las misma, elabora el “Acta de Conciliación”.
- ✓ Cuando asistan ambas partes a la audiencia y no se logre un acuerdo entre las misma, se elaborará la “Constancia de Asistencia sin Acuerdo de Partes”:

- ✓ Cuando no asistan ambas partes a la audiencia, se emitirá un “Informe de Inasistencia” concluyendo el procedimiento de conciliación administrativa.
- ✓ Si en la diligencia sólo asistiera una de las partes, se emitirá la “Constancia de Asistencia del Trabajador o Empleador”
- ✓ De realizarse dos (2) o más sesiones, será bajo responsabilidad del conciliador, proceder a levantar una “Acta de Postergación de Audiencia”, precisando día, hora y el motivo de la postergación, la misma que luego de ser firmada por las partes, contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

Se levantará en la conciliación un acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema sujeto a controversia, en caso contrario, sólo se emitirá una constancia de asistencia. El acta de conciliación deberá contener una obligación expresa, cierta y exigible, constituyendo título ejecutivo e instrumento público.

Cuando se concluye que el empleador realizó la subsanación de los hechos denunciados o que no existió irregularidad respecto de la obligación materia de la denuncia, dentro de los dos (2) días hábiles, la SIAI tiene por atendida la denuncia y se archiva en el sistema de trámite documentario.

Si no se llega a ningún acuerdo, dentro de los cinco (5) días hábiles, la SIAI genera la respectiva orden de inspección.

7. Evaluación

La Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, es un órgano con autoridad técnico-normativo a nivel nacional, así también, es responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como los planes, normas y reglamentos, emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias, conforme lo

establece el artículo 31° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N°007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N°009-2013-TR.

La aprobación de la propuesta y su implementación será mediante Resolución de Superintendencia la publicación en el Diario Oficial El Peruano, con el visado del Gerente General, del jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, y de la jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica.

El plazo de cumplimiento en el caso de la conciliación administrativa en materia de Inspección del Trabajo será una vez que se emita y establezca la presente la normativa que regule esta acción previa, la cual contendrá la presente propuesta.

El Instrumento de medición, será el reporte trimestral de las denuncias presentadas en Sunafil que hayan terminado con un acta de conciliación favorable para el trabajador, lo que permitirá obtener información referencial y sustento para mejoras del contenido de la presente propuesta (Directiva)

El presupuesto será evaluado por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Sunafil

8. Viabilidad

Requiere una inversión económica, por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Si hay viabilidad jurídica, en tanto existe el Decreto Legislativo N°1499, que establece diversas medidas para fiscalizar y garantizar la protección de los derechos socio laborales del trabajador en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. La norma establece una conciliación administrativa obligatoria y

previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a mérito de las denuncias que son presentadas por los trabajadores.

Si hay viabilidad social, porque resulta beneficioso para los trabajadores, al ser la conciliación un mecanismo para resolver los conflictos entre las partes de la relación laboral, de forma eficiente y oportuna observando el ordenamiento jurídico.

Viabilidad institucional, ya que con esta propuesta se beneficia la imagen institucional de la SUNAFIL. Asimismo, representa una reducción a la carga laboral de los inspectores, en tanto, al resolverse los conflictos laborales en la conciliación no será necesario la emisión de una orden de inspección.

REFERENCIAS

- Aguayo Ceroni, M., & Neculhueque Arriaza, C. (2006). *La Tutela de los Derechos Laborales*. Santiago de Chile [Tesis pregrado, Universidad de Chile]
<http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/107728>
- Arbulú Alva, L. (2005). La Consideración y Aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo. *Derecho & Sociedad*, (24), 230-239.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16972>
- Arce Ortiz, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.016>
- Chino, M y Elaéz, R. (2018) *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Mypez en el distrito del Cusco y el empleo digno*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política del Perú (30 de diciembre de 1993)
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Costa, A. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*. [Tesis doctorado, Universitat de Barcelona].
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Cueto Piazza, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. Lima – Perú [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6820>

Decreto Legislativo N° 892. Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (11 de noviembre de 1996)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/\\$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf)

Decreto Legislativo N°1499. Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 (10 de mayo de 2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-diversas-medidas-para-gara-decreto-legislativo-n-1499-1866211-6/>

Decreto Supremo N.º 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (29 de octubre del 2006).

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (11 de abril de 1997)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (21 de marzo de 1997)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado (25 de enero del 2019)

<https://elperuano.pe/NormasElperuano/2019/01/25/1734669-1/1734669-1.htm>

Decreto Supremo N° 004-97-TR. Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios (15 de abril de 1997)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9C9E25EF28094B5105257E2600720C82/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_15_04_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9C9E25EF28094B5105257E2600720C82/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_15_04_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 007-2013-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (07 de agosto de 2013)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8DFF2FE9BB61B93205257E2A005718F7/\\$FILE/13_DECRETO_SUPREMO_007_07_08_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8DFF2FE9BB61B93205257E2A005718F7/$FILE/13_DECRETO_SUPREMO_007_07_08_2013.pdf)

Decreto Supremo N° 012-92-TR. Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (07 de noviembre de 1991)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (29 de octubre de 2006)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

Decreto Supremo N° 035-90-TR. Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva (06 de junio de 1990)

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_035_1990_TR.pdf

Decreto Supremo N°003-2020-TR. Aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL (13 de enero del 2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-uso-obligatorio-de-la-casilla-electronica-para-e-decreto-supremo-n-003-2020-tr-1845393-2/>

Espinoza Laureano, F. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Lima - Perú: [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5245>

Ferrer, L. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*, 2017. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30954/ferrer_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841>
https://www.researchgate.net/publication/227720831_Un_planteamiento_estrategico_de_la_inspeccion_del_trabajo

Huaman, G y Giraldez, S. (2016). *La Inspección del Trabajo y el Cumplimiento de Pago de Beneficios Sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMAN%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hurtado, J. y Dávila, C. (2018). *Guía sobre los principales beneficios sociales*.
<https://www.bdo.com.pe/getattachment/0235f26e-4de2-41c9-aa85-6bc39a91e244/attachment.aspx?disposition=attachment>

Inostroza, O. (2019). *Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad*, 2017. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31474/inostroza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jabo, M y Pinedo, S. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019*. Tarapoto – Perú [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58534>

Julca Babarzy, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. Lima – Perú [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3473/1/Julca_bm.pdf

La Cruz Dávila, C. (2014). *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*. Lima-Perú [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5821>

León Monge, M. (2015). *La indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador*. Lima – Perú [Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres]

https://derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_14/doctorado.html

Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad (27 de mayo de 2002)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

Ley N° 29981. Creación la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (15 de enero de 2013)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)

Ley N° 28806. Ley General de Inspección de Trabajo (22 de julio de 2006)

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)

Lopez, P. (2018). La aplicación del Sistema de Inspección del Trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL - Lima Metropolitana [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17957/L%C3%B3pez_CPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín Barreiro, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. Valencia – España [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TEISIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, B., Martínez, M. y Rocha, J (2011). *La eficacia de la Inspección del Trabajo en el departamento de León*. [Tesis Lic. en Derecho, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]

<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/226>

Meza Ostos, P (2017). *El Derecho a la Defensa como garantía en las actuaciones de la inspección del trabajo en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6820>

Pernia Hoyo, N. (2014). La Inspección del Trabajo y los entes administrativos del estado venezolano. *Gaceta Laboral*, 19(3).

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3852>

Piore, Michael & Schrank, Andrew. (2008). Gestión de la flexibilidad e inspección del trabajo en el mundo latino. *Revista Internacional del Trabajo*. 127. 1 - 26. 10.1111/j.1564-9148.2008.00021. x.

https://www.researchgate.net/publication/229501828_Gestion_de_la_flexibilidad_e_inspeccion_del_trabajo_en_el_mundo_latino

Requejo Alemán, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Peru*. Lima – Perú [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5239>

Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva” (3 de febrero de 2020)
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-n-001-2020-sunafilinii-denominada-resolucion-n-031-2020-sunafil-1851859-1/>

Resolución de Superintendencia N° 216-2020-SUNAFIL. Aprueban versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva” (10 de agosto de 2021)
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-version-2-de-la-directiva-n-001-2020-sunafilinii-resolucion-n-216-2021-sunafil-1980760-1/>

Resolución de Superintendencia N° 140-2021-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 001-2021-SUNAFIL/INII, denominada “Disposiciones sobre las acciones de asistencia técnica en el sistema de inspección del trabajo” (05 de mayo de 2021)
<https://drive.google.com/file/d/1ULSCfmu3MHwo1gJiU7fbag2KGD1osjQc/view>

Resolución de Superintendencia N° 158-2021-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 001-2021-SUNAFIL/INPA, denominada “Reglas para el desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención del sistema de inspección del trabajo” (19 de mayo de 2021)
https://drive.google.com/file/d/1HNvTh8_nnYBPRW9Vj9ki_JhUatFVqi1Q/view

Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL. Aprueban la Versión 2 de la Directiva N°001-20217-SUNAFIL/INII, denominada “DIRECTIVA QUE REGULA

EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO” (28 de junio de 2021)

<https://drive.google.com/file/d/1PmJ0kw3kbovfVdH4NzQmUJ7rn49tMSNb/view>

Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL. Aprueban la Versión 4 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada “SERVICIO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS LABORALES” (20 de noviembre de 2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-version-4-de-la-directiva-n-002-2017-sunafilin-resolucion-no-204-2020-sunafil-1905250-1/>

Resolución de Superintendencia N° 304-2019-SUNAFIL. Aprueban la Versión 2 de la Directiva “Disposiciones para la presentación de denuncias laborales virtuales” (9 de octubre de 2019)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-version-2-de-la-directiva-disposiciones-para-la-resolucion-no-304-2019-sunafil-1815205-1/>

Resolución de Superintendencia N° 343-2019-SUNAFIL. Aprueban versión 2 de la Directiva “Derechos de los Ciudadanos en el Sistema de Inspección del Trabajo” (3 de diciembre de 2019)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-version-2-de-la-directiva-derechos-de-los-ciudadan-resolucion-no-343-2019-sunafil-1833340-1/>

Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII- Directiva que regula el procedimiento sancionador del sistema de inspección del trabajo (29 de agosto de 2017)

<https://drive.google.com/file/d/0B0Sq5H7U7kO2cjNkeGJqUFVyOTA/view?resourcekey=0-6qwA18n0mUrkf7fCnaop4A>

Resolución de Superintendencia N° 017-2016-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INSSI denominada “Disposiciones para la Supervisión del Sistema Inspectivo” (17 de febrero de 2016)

https://drive.google.com/file/d/1uVACShRd_6bzQZ-BPCpMtVjSINjR6V7x/view

Resolución de Superintendencia N° 045-2019-SUNAFIL. Aprueban la Versión 2 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Servicio de Atención de Denuncias Laborales” (24 de enero de 2019).

https://drive.google.com/file/d/1SBKaJabKK07FUL6opKrlcWVOB4_h4cAu/view

Resolución de Superintendencia N° 238-2019-SUNAFIL. Aprueban la Versión 2 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INPA, denominada “Directiva para la Atención al Usuario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL” (25 de julio de 2019)

<https://drive.google.com/file/d/1kW1uej8Ylw06056RGQweVhe49UuSn1O0/view>

Resolución de Superintendencia N° 017-2020-SUNAFIL. Aprobar la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/GG, denominada “Normas para el Funcionamiento del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL” (06 de marzo de 2020).

<https://drive.google.com/file/d/14NV1mRmlJnjBt4G45VIUJByU-W47Yu99/view>

Resolución de Superintendencia N° 016-2016-SUNAFIL. Aprueban la Directiva N° 003-2016-SUNAFIL/INPA denominada “Lineamientos para la Organización de Eventos de Capacitación de Prevención y Asesoría Laboral” (08 de abril de 2016)

<https://drive.google.com/file/d/1lyt3Ui-yoiWz8JEsHrth2OiUzCp3FIGa/view>

Rymanov, A y Bocharova, I. (2019). Cuantificación de la resolución de conflictos laborales. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año VI, Edición Especial Julio 2019.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v26i1.1513>

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.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11983>

Soria, J. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12624>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021).

<https://www.gob.pe/sunafil>

Toyama Miyagusuku, J & Neyra Salazar, C. (2011). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial? *IUS ET VERITAS*; Núm. 42 (2011); 190-216

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12088/12655>

Ugaz Olivares, M. (2012). Literatura y Derecho laboral. *IUS ET VERITAS*, 22(44), 408-415.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12044>

Vial, I. (2015). *Dirección del Trabajo: constitucionalidad y límites de la fiscalización laboral*. [Tesis pregrado, Universidad de Chile].

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/132584>

Weil, David. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*. 127. 389 - 419. 10.1111/j.1564-9148.2008.00040. x.

https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s3_weil.pdf

ANEXOS

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías	Definición conceptual de las subcategorías	Técnica	Instrumento
Sistema de Inspección de trabajo	Sistema integrado, único y polivalente, que abarca un conjunto de servicios públicos y órganos estructurados mediante herramientas y normas legales para lograr una fiscalización adecuada en las diversas materias del derecho laboral.	Rol del Inspector	Un inspector de trabajo es un servidor público que para llevar a cabo su función inspectiva, se encuentra investido de autoridad, verificando el cumplimiento de las normas laborales.	Entrevista	Guía de preguntas de entrevista
		Rol de la SIAI	Aquella unidad orgánica de ejecutar y programar las actuaciones inspectivas, responsable de toda la fase de instrucción del procedimiento administrativo sancionador.	Entrevista	Guía de preguntas de entrevista
		Rol de la SIRE	Aquella unidad orgánica que se encarga del procedimiento administrativo sancionador, emitiendo resoluciones u otros actos administrativos (resoluciones de trámites, concesorios de apelación y otros)	Entrevista	Guía de preguntas de entrevista

Beneficios Sociales	Son aquellos incentivos que se entregan al trabajador sin estar relacionados directamente con su prestación personal para el disfrute con su familia, los cuales pueden ser otorgados por ley, por la decisión unilateral del empleador, por establecerse en el contrato de trabajo, por convenio colectivo, etc.	Actuaciones inspectiva	Es una etapa previa al procedimiento sancionador, en el que debe revisar la documentación de índole laboral, a fin de verificar si el empleador cumple o no con el marco normativo laboral, a fin de identificar algún tipo de infracción.	Análisis documental	Ficha de análisis documental
		Fase instructora	Se considera una etapa previa a la sancionadora, disponiendo la redacción de la imputación de cargos el cual se notificará junto con el acta de infracción previamente evaluada, a fin de emitir el respectivo informe final de instrucción.	Análisis documental	Ficha de análisis documental
		Fase sancionadora	Etapa que inicia notificando el informe final de instrucción, a fin de emitir la resolución conteniendo una multa o archivando el procedimiento.	Análisis documental	Ficha de análisis documental

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál fue el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera el Rol del Inspector de Trabajo de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020?</p> <p>¿De qué manera el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.</p> <p>Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020 resultó poco significativo para el trabajador siendo un porcentaje mínimo los trabajadores beneficiados, ya que, principalmente su rol es de ser un ente fiscalizador y sancionador, conforme se evidencia del análisis documental (orden de inspección, informes finales de instrucción y resoluciones).</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo un porcentaje mínimo de órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020 terminaron en informe de archivamiento por cumplimiento de obligaciones (pago efectivo).</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada en el estudio es la entrevista y el análisis documental.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado es la guía de preguntas de entrevista y la ficha de análisis documental.</p>

<p>beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020?</p> <p>¿De qué manera el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020?</p>	<p>Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020.</p> <p>Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.</p>	<p>H2: El Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020 se acreditó la subsanación de su conducta (pago efectivo) en la fase instructora.</p> <p>H3: El Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó de manera poco significativa en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores ya que solo en un porcentaje mínimo de las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020 se evidenció la subsanación de las infracciones advertidas por parte del empleador (pago efectivo) en la fase sancionadora.</p>							
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Fuente</p>	<p>Categorías y subcategorías</p>							
<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación fue básica, según Sánchez y Reyes (2015) “es una investigación pura y teórica, y que</p>	<p>Participantes</p> <p>Los participantes de la presente investigación fueron los sujetos que intervinieron en cada etapa del sistema de inspección de trabajo, desde las</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1227 1161 1400 1209">Categorías</th> <th data-bbox="1406 1161 1659 1209">subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1227 1209 1400 1353">Sistema de inspección de trabajo</td> <td data-bbox="1406 1209 1659 1353"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1406 1209 1659 1257">Rol del Inspector</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1257 1659 1353">Rol de la Sub Intendencia de</td> </tr> </table> </td> </tr> </tbody> </table>		Categorías	subcategorías	Sistema de inspección de trabajo	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1406 1209 1659 1257">Rol del Inspector</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1257 1659 1353">Rol de la Sub Intendencia de</td> </tr> </table>	Rol del Inspector	Rol de la Sub Intendencia de
Categorías	subcategorías								
Sistema de inspección de trabajo	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1406 1209 1659 1257">Rol del Inspector</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 1257 1659 1353">Rol de la Sub Intendencia de</td> </tr> </table>	Rol del Inspector	Rol de la Sub Intendencia de						
Rol del Inspector									
Rol de la Sub Intendencia de									

<p>busca un mayor entendimiento de un problema identificado en un contexto específico” (p.44).</p> <p>Diseño de investigación: El diseño fue no experimental, en vista que se recolectará la información de manera directa, rápida y confiable en la realidad donde se presenta, es decir la fuente será en mérito a las denuncias presentadas en la SUNAFIL San Martín desde su creación, observando el fenómeno en su contexto sin influenciar o manipular variables.</p>	<p>actuaciones inspectivas, fase instructora y sancionadora.</p> <p>Documentos Órdenes de inspección, Informes finales de Instrucción de la SIAI y resoluciones de la SIRE.</p>			<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1402 191 1659 284">Actuación Inspectiva (SIAI)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 284 1659 472">Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 472 1659 564">Actuaciones Inspectivas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 564 1659 657">Fase instructora</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 657 1659 750">Fase sancionadora</td> </tr> </table>	Actuación Inspectiva (SIAI)	Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE)	Actuaciones Inspectivas	Fase instructora	Fase sancionadora	
Actuación Inspectiva (SIAI)										
Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE)										
Actuaciones Inspectivas										
Fase instructora										
Fase sancionadora										

Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA – INSPECTORES

La presente entrevista tiene como fin, realizar una actividad académica en la investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, titulada: **Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020**. Para tal efecto, se le solicita responder las preguntas que a continuación se le propone:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombres y apellidos :

Profesión :

Cargo :

Institución :

Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020

1. ¿Qué entiende la SUNAFIL por beneficios laborales?
2. ¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?
3. Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín resulta poco significativo para al trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?
4. ¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?
5. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

1. ¿De qué manera el rol del Inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?
2. ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en el marco de la protección de los derechos laborales?
3. ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?
4. ¿cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?
5. ¿Considera que la emisión de la medida de requerimiento ayuda a que el empleador subsane el cumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios sociales)?
6. ¿Cree usted que durante las actuaciones inspectivas los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?
7. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer su rol con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

GUÍA DE ENTREVISTA – SIAI (Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas)

La presente entrevista tiene como fin, realizar una actividad académica en la investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, titulada: **Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020.** Para tal efecto, se le solicita responder las preguntas que a continuación se le propone:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombres y apellidos :

Profesión :

Cargo :

Institución :

Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

1. ¿Qué entiende la Sunafil por beneficios laborales?
2. ¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?
3. Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín resulta poco significativo para al trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?
4. ¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?
5. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

1. ¿De qué manera el rol de la SIAI contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?
2. ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIAI?
3. ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?
4. ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?
5. ¿Considera que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?
6. ¿Cree usted que durante la fase instructora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?
7. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

GUÍA DE ENTREVISTA – SIRE (Sub Intendencia de Resoluciones)

La presente entrevista tiene como fin, realizar una actividad académica en la investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, titulada: **Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020**. Para tal efecto, se le solicita responder las preguntas que a continuación se le propone:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombres y apellidos :

Profesión :

Cargo :

Institución :

Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020

1. ¿Qué entiende la Sunafil por beneficios laborales?
2. ¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?
3. Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín resulta poco significativo para al trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?
4. ¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?
5. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020.

1. ¿De qué manera el rol de la SIRE contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?
2. ¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE?
3. ¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?
4. ¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?
5. ¿Considera que la notificación del informe final de instrucción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?
6. ¿Cree usted que durante la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?
7. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Sistema de Inspección de Trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

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

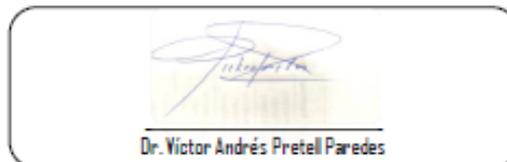
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación 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 APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar los Beneficios Sociales
 Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Beneficios Sociales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Beneficios Sociales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Beneficios Sociales .					X
METODOLOGÍA	La relación 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:

48

Tarapoto, 28 de julio de 2021



Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Sandra Ruiz Correa

Institución donde labora : Contraloría de la República

Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Sistema de Inspección de Trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

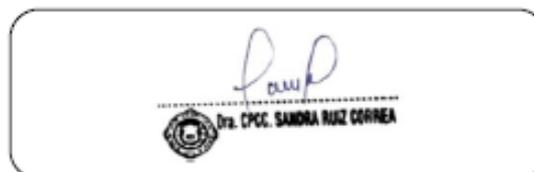
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación 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						49

(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)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Sandra Ruiz Correa
 Institución donde labora : Contraloría de la República
 Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar los Beneficios Sociales
 Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

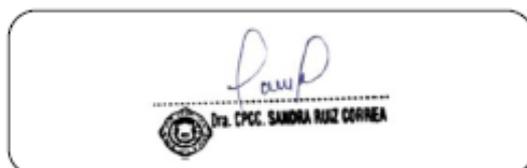
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Beneficios Sociales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica ente la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Beneficios Sociales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Beneficios Sociales .					X
METODOLOGÍA	La relación 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					49	

(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)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Sistema de Inspección de Trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación 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					49	

(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)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Para evaluar los Beneficios Sociales

Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

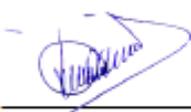
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Beneficios Sociales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica ente la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Beneficios Sociales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Beneficios Sociales .					X
METODOLOGÍA	La relación 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		49				

(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)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Karen Olinda Castro Mori
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Sistema de Inspección de Trabajo
 Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación 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)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **48**

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Karen Olinda Castro Mori
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 FIRMA DEL SUPLENTE SUPLENTE.
 Rvg. C.A.S.B. N° 469
 DNI. N° 44317466

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
VIII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Karen Olinda Castro Mori
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar los Beneficios Sociales
 Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Beneficios Sociales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Beneficios Sociales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Beneficios Sociales .					X
METODOLOGÍA	La relación 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)

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Karen Olinda Castro Mori
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 GOBERNABILIDAD
 Firma del **Beneficiario**
 Reg. C.A.S.M. N° 488
 DNI. N° 44517466

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IX. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Lionel Bardales Del Águila

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Para evaluar el Sistema de Inspección de Trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica ente la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Sistema de Inspección de Trabajo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Sistema de Inspección de Trabajo					X
METODOLOGÍA	La relación 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)

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 26 de julio de 2021



Dr. Lionel Bardales del Águila
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

X. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Lionel Bardales Del Águila
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Para evaluar los Beneficios Sociales
 Autor (s) del instrumento (s): Mba. Elsa Mavila Ramírez Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría: Beneficios Sociales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica ente la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y a la categoría de estudio: Beneficios Sociales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría de la categoría: Beneficios Sociales .					X
METODOLOGÍA	La relación 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)

XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de julio de 2021



Dr. Lionel Bardales del Águila
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Sello personal y firma

Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe:

El Intendente Regional de SUNAFIL San Martín, Abg. Luis Jorge Pitta Pereyra, AUTORIZA, a la maestra ELSA MAVILA RAMÍREZ PINEDO, a aplicar sus instrumentos de recolección de datos como requisito para el desarrollo de su tesis de doctorado, titulado "*Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020*"; por lo cual, se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada; para los fines correspondientes.



LUIS JORGE PITTA PEREYRA
Intendente Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Tarapoto, 24 de setiembre de 2021

Validación de la propuesta



Instrumento para la obtención de criterios valorativos de la propuesta por parte de los expertos

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE PROPUESTA DE LA TESIS TITULADA: “PROPUESTA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN SUNAFIL PREVIO AL INICIO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS”. AUTORA: ELSA MAVILA RAMÍREZ PINEDO, PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

Estimado experto(a): *Dr. Lionel Bardales Del Águila*

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnico, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca su experiencia y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la presente **Propuesta**, en cuanto a su concepción teórica y factibilidad práctica.

1.- Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la **Propuesta**, que se anexa con el presente instrumento.

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar de la Propuesta	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de los conceptos o teorías que contiene la Propuesta		X			
2	Importancia práctica, viabilidad y utilidad de la Propuesta	X				
3	Fundamentación legal y jurídica de la Propuesta	X				
4	Se identifica a los responsables de implementar la Propuesta : entidad, instancia competente y específica	X				
5	Perspectiva interdisciplinaria y/o holística de la Propuesta	X				
6	Coherencia argumentativa de la Propuesta : indica qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer	X				
7	Novedad o innovación de la Propuesta	X				

8	La Propuesta incluye ayudas visuales, organizador de información y resulta didáctica		X				
---	--	--	---	--	--	--	--

2.- Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos de la Propuesta	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1. Conceptos o teorías	—	Ninguna
2. Importancia práctica y utilidad	—	Ninguna
3. Fundamentación legal y jurídica	—	Ninguna
4. Responsables de implementarla	—	Ninguna
5. Perspectiva interdisciplinaria y/o holística	—	Ninguna
6. Coherencia argumentativa: Indica qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer	—	Ninguna
7. Novedad o innovación	—	Ninguna
8. Incluye ayudas visuales, organizador de información y resulta didáctica	—	Ninguna

3.- Valoración de algunos aspectos de la Propuesta de la tesis: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente; asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se expresan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos valorados de la Propuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valora la concepción teórica (filosófica, sociológica, epistemológica, etc.) de la Propuesta					x				
2	Valora si la estructura de la Propuesta guarda relación con los objetivos de la investigación				x					

6	Consideración de las condiciones económicas, sociales, culturales y/o institucionales	x			
7	Da cuenta de la formación científica y académica de su autor/a	x			
8	Identificación de qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer.	x			
9	Contribución a transformar la sociedad, construir la justicia y los valores del Derecho, los derechos humanos y del Estado Constitucional de Derecho	x			
10	Posee un nombre, objetivos y fundamentación	x			

Para finalizar, queremos expresarle que sus aportes, criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, si así lo cree conveniente, o si autoriza de que se publique su identidad, manifieste su conformidad. Además, le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y aportes críticos contribuirán a perfeccionar la **Propuesta**, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación práctica.

5.- Opinión de Aplicabilidad: (Aplicable / No aplicable / Aplicable con mejoras)

La propuesta resulta Aplicable

6. Autorizo que se consigne mi identidad, cargo y especialidad como validador de la presente **Propuesta**: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas

Sí autorizo: x

No autorizo:

7. Declaro que he tomado conocimiento de la **Propuesta** (se me hizo llegar con anticipación, se me expuso, etc.) y he conversado con el autor/a de la **Propuesta**: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas

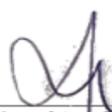
Muchas gracias por su colaboración.

Lugar y fecha: *25 de noviembre del 2021*

Nombre completo del validador: *Dr. Lionel Bardales Del Águila*

Grado académico: *Doctor en Gestión Universitaria*

Cargo / Institución donde labora: *Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas /Universidad Nacional de San Martín*



Dr. Lionel Bardales del Águila
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FDYCP

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de la propuesta por parte de los expertos

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE PROPUESTA DE LA TESIS TITULADA: “PROPUESTA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN SUNAFIL PREVIO AL INICIO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS”. AUTORA: ELSA MAVILA RAMÍREZ PINEDO, PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

Estimado experto(a): *Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina*

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnico, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca su experiencia y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la presente **Propuesta**, en cuanto a su concepción teórica y factibilidad práctica.

1.- Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la **Propuesta**, que se anexa con el presente instrumento.

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar de la Propuesta	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de los conceptos o teorías que contiene la Propuesta		X			
2	Importancia práctica, viabilidad y utilidad de la Propuesta	X				
3	Fundamentación legal y jurídica de la Propuesta	X				
4	Se identifica a los responsables de implementar la Propuesta : entidad, instancia competente y específica	X				
5	Perspectiva interdisciplinaria y/o holística de la Propuesta	X				
6	Coherencia argumentativa de la Propuesta : indica qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer	X				
7	Novedad o innovación de la Propuesta	X				
8	La Propuesta incluye ayudas visuales, organizador de información y resulta didáctica		X			

2.- Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos de la Propuesta	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1. Conceptos o teorías	—	Ninguna
2. Importancia práctica y utilidad	—	Ninguna
3. Fundamentación legal y jurídica	—	Ninguna
4. Responsables de implementarla	—	Ninguna
5. Perspectiva interdisciplinaria y/o holística	—	Ninguna
6. Coherencia argumentativa: Indica qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer	—	Ninguna
7. Novedad o innovación	—	Ninguna
8. Incluye ayudas visuales, organizador de información y resulta didáctica	—	Ninguna

3.- Valoración de algunos aspectos de la Propuesta de la tesis: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente; asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se expresan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos valorados de la Propuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valora la concepción teórica (filosófica, sociológica, epistemológica, etc.) de la Propuesta					x				
2	Valora si la estructura de la Propuesta guarda relación con los objetivos de la investigación				x					
3	Valora que la Propuesta incluya criterios lógicos, metodológicos y prácticos para su aplicación								x	

	culturales y/o institucionales				
7	Da cuenta de la formación científica y académica de su autor/a	x			
8	Identificación de qué se debe hacer, quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer.	x			
9	Contribución a transformar la sociedad, construir la justicia y los valores del Derecho, los derechos humanos y del Estado Constitucional de Derecho	x			
10	Posee un nombre, objetivos y fundamentación	x			

Para finalizar, queremos expresarle que sus aportes, criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, si así lo cree conveniente, o si autoriza de que se publique su identidad, manifieste su conformidad. Además, le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y aportes críticos contribuirán a perfeccionar la Propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación práctica.

5.- Opinión de Aplicabilidad: (Aplicable / No aplicable / Aplicable con mejoras)

La propuesta resulta Aplicable y coherente con la investigación

6. Autorizo que se consigne mi identidad, cargo y especialidad como validador de la presente Propuesta: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas

Sí autorizo: x

No autorizo:

7. Declaro que he tomado conocimiento de la Propuesta (se me hizo llegar con anticipación, se me expuso, etc.) y he conversado con el autor/a de la Propuesta: Propuesta de la Implementación de una Directiva de Lineamientos para la



aplicación de la conciliación administrativa en Sunafil previo al inicio de las actuaciones inspectivas

Muchas gracias por su colaboración.

Lugar y fecha: *25 de noviembre del 2021*

Nombre completo del validador: *Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina*

Grado académico: *Doctor en Gestión Universitaria*

Cargo / Institución donde labora: *Director de la Escuela de Derechos y Ciencias Políticas /Universidad Nacional de San Martín*



Dr. Jaime Guillermo Guerrero Marina

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación (siempre y cuando corresponda)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20555195444
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal: Intendente Regional	
Nombres y Apellidos: Luis Jorge Pitta Pereyra	DNI: 07560928

Consentimiento:

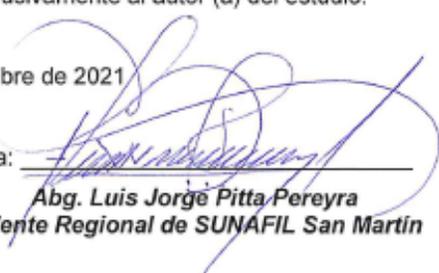
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<i>"Rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores. 2019-2020"</i>	
Nombre del Programa Académico: Doctorado en Derecho	
Autor: Nombres y Apellidos Elsa Mavila Ramírez Pinedo	DNI: 70470285

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 19 de noviembre de 2021

Firma:


Abg. Luis Jorge Pitta Pereyra
Intendente Regional de SUNAFIL San Martín

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Resultados de las Entrevistas aplicadas a los Participantes de la investigación

Objetivo General: Evaluar el rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020					
Sujeto Entrevistado	¿Qué entiende de Sunafil por beneficios laborales?	¿Cómo evaluaría el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020?	Hay quienes señalan que el rol de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín resulta poco significativo para el trabajador en tanto este no se ve beneficiado ¿Cuál es su posición al respecto?	¿De qué manera en la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín se aprovecha al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección de trabajo para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se adeuda trabajadores?	¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la Intendencia regional de SUNAFIL San Martín con respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores?
Inspector 1: Jim Vasquez	Los beneficios laborales son beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a percibir por la prestación de sus servicios a un empleador, establecidas en normas legales, reglamentarias, convencionales y contractuales en materia de relaciones individuales y colectivas del trabajo. La definición de beneficios laborales no lo establece SUNAFIL, sino las normas antes descritas. Siendo una de las funciones de SUNAFIL la de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, entre ellas la de los beneficios laborales.	el rol de la IRE- SMA respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores en el periodo 2019-2020 ha continuado creciendo en cuanto a metas de atención y no se detuvieron durante la pandemia mundial. Sin embargo cabe mencionar que en un primer momento del año 2020 cuando se declaró la emergencia sanitaria nacional en virtud al D. S. N° 044-2020-PCM, las operaciones de las Intendencias a nivel nacional se vieron afectadas por la cuarentena generalizada del personal de todas las instituciones públicas	Sostengo que el rol de SUNAFIL no solo debe dedicarse a aplicar las sanciones correspondientes en casos de incumplimientos de algunos malos empleadores, sino que como parte del Estado debe promover el cumplimiento y la creación de nuevas normas socio laboral y de SST que coadyuven a su cumplimiento; como ejemplo de lo antes señalado menciono el caso de las empresas que ejecutan obras públicas para el Estado, llámese consorcios, contratistas, subcontratistas, etc. que al momento de las licitaciones públicas en bienes, servicios y obras públicas deben establecerse reglas claras al respecto si quiero ser proveedor del Estado, obligando a que estas empresas tengan una conducta de cumplimiento laboral intachable creando un historial de cumplimiento y en materia de SST estableciendo estadísticas de accidentalidad, entre otros	LA IRE San Martín aprovecha al máximo sus recursos humanos con que cuenta a fin de ejercer su función de vigilancia y exigencia para el cumplimiento del pago de beneficios sociales; sin embargo esto no es suficiente. Se requiere de mayores recursos sean humanos y materiales para poder abarcar la competencia territorial que tiene, ya que debe ejercer su rol en todo el ámbito geográfico de la región San Martín, debiendo crearse Oficinas descentralizadas o Jefaturas Zonales en cada capital de provincia, como era antes con las Direcciones Regionales de Trabajo o GORES.	Diálogo social entre Estado, empleadores y trabajadores, promovidos por la IRE San Martín. Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para su autodeterminación y vigilancia del cumplimiento de sus derechos por parte del empleador. Coordinar con los poderes legislativos y ejecutivo a fin de promover normas legales cuyo objetivo sea el de cumplimiento de la normativa socio laboral, como el pago de beneficios laborales, por ejemplo la bancarización de las remuneraciones, entre otras
Inspector 2: Herman Sánchez	Los montos de dinero que surgen en relación directa con el trabajo efectivo efectuado por el trabajador y a su remuneración que no hayan sido abonados al trabajador y a los que tiene derecho al cese.	Regular	Sunafil realiza fiscalización a las empresas privadas en el tema socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, este quiere decir que velamos los derechos de los trabajadores solo administrativamente ya que somos la primera instancia y el poder judicial la segunda instancia	Atreves de las actuaciones inspectiva se realiza requerimientos a los empleadores para que cumpla con el pago de los beneficios sociales caso contrario son infraccionados	Que se crea el área de conciliaciones.
Inspector 3: Victor Delgado	Son todos los beneficios que están establecidos en las leyes laborales y que benefician a los trabajadores, tales como CTS, gratificaciones legales, asignación familiar, utilidades, etc.	por lo general en la gran mayoría de oportunidades los empleadores terminan pagando los beneficios por la presión que sienten en el procedimiento de fiscalización laboral	discrepo de dicha afirmación, sobretudo porque nuestra labor consiste en exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Lo que ocurre, es que no en todas las ocasiones se puede lograr que el empleador cumpla con las exigencias normativas y cuando ello ocurre se emite un acta de infracción que contiene la propuesta de una multa	Considero el mejor recurso con el que cuenta la IRE San Martín es el capital humano, es decir sus inspectores, especialistas y todo el personal involucrado con el cumplimiento de pago de beneficios sociales	Fomentar la sensibilización a los empleadores respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, en ese sentido, sería importante realizar campañas de difusión a través de los diferentes medios de comunicación, tales como redes sociales, radio y televisión, así como capacitaciones personalizadas a través de Órdenes de orientación
Inspector 4: Pablo Hurtado	Derechos de los trabajadores en las materias: sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo, así como los derechos fundamentales, amparados por normas legales	La Intendencia Regional de San Martín desde su funcionamiento en el año 2019, ha venido atendiendo denuncias a favor de los trabajadores de la región, que en muchas oportunidades sus empleadores no han cumplido con los pagos de sus beneficios, y que debido a la inspección de trabajo, estas han sido pagadas	La Intendencia Regional de San Martín, a través de las inspecciones y ejecutadas por los inspectores de trabajo, ha velado y vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, en los centros de trabajo de la región, pero no ha tenido aun un alcance a la totalidad de empresas que existen, o si bien se ha realizado la inspección y la empresa no cumplió con efectuar el pago de beneficios sociales a los trabajadores, es en ese sentido que el trabajador podría no verse beneficiado.	Podría realizarse campañas informativas y de orientación masivas a los empleadores y empresas, acerca de la inspección del trabajo y concientizar el derecho que tienen los trabajadores a sus beneficios sociales señaladas en normas legales	Sectorizar la inspección por tipo de actividad, así como identificar las zonas o centros de trabajo en los cuales se vulnera el derecho de los trabajadores
Inspector 5: Diego Piña	Los beneficios laborales son compensaciones provistas por los administrados en adición a las remuneraciones y salarios regulares	Entre los años 2019 – 2020, la Intendencia regional ha realizado inspecciones en materia de beneficios sociales, ya sea por atención de denuncias o por decisión propia de la SIAL, es importante señalar que, conforme a las fechas de pago de los beneficios sociales, por ejemplo, gratificaciones fiestas patrias (julio), se programan y se intensifican los operativos de fiscalización para la vigilancia del cumplimiento de dichas materias. Califico como buena, el rol de la IRE, frente al pago de los beneficios sociales	Es entendible que haya trabajadores que no se han visto beneficiados, porque hay administrados que no cumplen, de esta forma se emiten las actas de infracción, dando inicio al procedimiento sancionador, y, dado que, el procedimiento inspectivo está regulado por plazos más la sobrecarga laboral por los inspectores, los denunciantes no ven reflejados sus denuncias sean atendidas y resueltas lo mas pronto posible, es por eso que ignoran el cómo funciona todo el proceso	Al tener un presupuesto asignado para el ejercicio de la función inspectiva y al contar con directivas y protocolos de actuación, la IRE SMA aprovecha al máximo sus recursos porque las fiscalizaciones son programadas con anticipación. Aun falta implementar y modificar las normas, para dar celeridad y desarrollar eficientemente las fiscalizaciones	Asignas mas recursos humanos (inspectores, especialistas) y reducir los plazos respecto a los procedimientos administrativos (pedir viáticos, camioneta, etc).
Inspector 6: Daniel Poma	son las remuneraciones, beneficios sociales y clima laboral	como eficiente	no estoy de acuerdo, si se benefician	en toda su capacidad	orientación tanto a los trabajadores como a los empleadores

Inspector 7: Roy Rojas	Son todos beneficios que tiene el trabajador de una empresa privada o pública, que puede incluir la remuneración íntegra o parcial, la compensación por el tiempo de servicios, vacaciones, la gratificación, bonificaciones, utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros	cumplió con sus funciones en este período utilizando sus recursos humanos y logísticos en el año 2019 con las inspecciones presenciales, logrando el pago de beneficios sociales hasta en un 90%, mientras que en el año 2020, período de pandemia en nuestro país, tuvo dificultad para iniciar las inspecciones virtuales, que fue mejorando a principio del año 2021 para el pago de beneficios sociales a los trabajadores	Se entiende que el procedimiento inspectivo es una vía legal administrativa que puede o no culminar en una sanción monetaria, cuando el empleador no cumple con el pago de los beneficios sociales, procedimiento que se diferencia con el proceso en la vía judicial, que si ordena el pago de los beneficios sociales de los trabajadores cuando lo corresponda; pero los actuados del proceso inspectivo sirven para iniciar y facilitar el proceso judicial	la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, fue aplicando las disposiciones vigentes como las cartas de cumplimiento a través del Módulo de Gestión de cumplimiento, como primera medida para el cumplimiento del pago de beneficios sociales, por parte del empleador, en caso de incumplimiento se inicia el proceso inspectivo emitiendo la orden de inspección	debe organizar un grupo humano, especializado en el pago de beneficios sociales, conformado por inspectores y personal administrativo de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, quienes tendrían como objetivo específico aplicar estrategias y planes adecuadas para el logro del objetivo principal, que es el pago de los beneficios sociales
Inspector 8: Rommel Bocanegra	son las remuneraciones o beneficios que perciben los empleados de una empresa aparte del sueldo por su trabajo, los cuales están regulados por la legislación peruana para mejorar la calidad de vida.	como inspector, la mayoría de empresas en el proceso de inspección cumplen a más tardar en las medidas de requerimiento. Hay un grupo no muy alto que después del acta de infracción, siendo en la mayoría el sector de construcción civil.	Si se escucha decir que la Sunafil impone la multa, pero no se cumple con el pago de los beneficios sociales especialmente en el régimen de construcción civil. Pero en otros regímenes no ocurre lo mismo ya que se obtiene mejores resultados	Desde las cartas disuasivas que se envían a los empleadores, a fin de evitar iniciar una inspección. Asimismo, cuando se les orienta e instruye a los empresarios.	Gestionar e impulsar el cumplimiento de la documentación laboral que debe tener toda empresa, exigir una capacitación por medio de Sunafil para recibir orientación previa. Realizar examen en derechos laborales a los empresarios, para no alegar desconocimiento.
Especialista Legal SIAI: Patrick Pinedo	Comprende a todos aquellos derechos reconocidos a los trabajadores (legales, contractuales y colectivos) que se derivan de la existencia de una relación laboral con el empleador	Respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores, durante el período 2019-2020, considero que el rol desempeñado por la Intendencia Regional de San Martín ha sido buena; no obstante podría mejorar si se le reconocen mayores herramientas para efectivizar dicho propósito.	Reitero que el rol que desempeña SUNAFIL podría mejorar si se le reconocieran legalmente mayores herramientas que permitan efectivizar el cumplimiento de los beneficios sociales a favor de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, se debe reconocer que las actuaciones inspectivas que se realizan, así como los actos administrativos que se emiten, constituyen insumo importante en el proceso de reconocimiento de estos mismos derechos, cuando son exigidos en sede judicial	Considero que la fijación de plazos y asignación de ratios de productividad establecidas en todo el procedimiento (inspectivo, instructor y sancionador), propicia parcialmente una respuesta rápida al trabajador; ello, por supuesto, visto desde la perspectiva de la atención oportuna al administrado; no obstante, ello no asegura necesariamente un desempeño óptimo de las labores	Implementar mecanismos de resolución de conflictos como la conciliación y dotar a los órganos resolutores de mayores herramientas legales para garantizar la ejecución de sus actos administrativos.
Especialista Legal SIAI: Cassandra Talledo	Son los derechos laborales legalmente reconocidos a los trabajadores, según el régimen al que pertenece la empresa empleadora	Si analizamos el rol preventivo y el rol sancionador que realiza la SUNAFIL en pro del respeto de los derechos laborales, podría evaluar como eficaz el primer rol mencionado, pues se observa mayor difusión (a través de las orientaciones) y en consecuencia mayor conocimiento de los derechos laborales tanto de los empleadores como de los trabajadores. Este conocimiento ampliado se refleja en el cumplimiento de las medidas de requerimiento o en los descargos que presenta el administrado en la fase instructora. Ahora bien, en relación al pago de beneficios sociales, verificado el incumplimiento, considero que dicha conducta infractora es mínimamente corregida o subsanada, pues la empresa se vale de estrategias "legales" para evadir el cumplimiento de sus obligaciones, hasta del pago de la multa impuesta	En mi experiencia, considero que las sanciones impuestas al empleador no cumplen la función correctiva respecto del incumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores (pago de beneficios sociales), pues -en ocasiones- la multa que se impone a la empresa infractora le resulta menos onerosa que el pago de los beneficios sociales del trabajador (es)	Una primera herramienta es cursar una carta desde el módulo de gestión de cumplimiento, mediante el cual se le otorga un plazo al empleador para el cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador recurrente. Ante el incumplimiento a este requerimiento, en la fase instructora, el inspector de trabajo envía una medida de requerimiento en la que se solicita acreditar el pago de los mismos. Básicamente, los recursos utilizados son herramientas digitales	Replantear el sistema de imposición de multas para que cumpla su función punitiva. Elaborar una base de datos de las empresas que incumplen sus obligaciones sociolaborales y/o de seguridad y salud en el trabajo, que sirva para limitar o restringir su operatividad (contratar con el Estado, calificación negativa como riesgo reputacional de la persona jurídica y sus representantes legales para acceder a fuentes de financiamiento. En sentido contrario a lo anterior, las empresas sin sanciones en materia de cumplimiento de los derechos laborales, mejorarían su reputación empresarial y podría considerarse ésta como un plus en su perfil para la postulación en concursos públicos, fuentes de financiamiento, beneficios tributarios, entre otros
Especialista Legal SIRE: Milagros Bermudez	Los beneficios laborales son aquellos conceptos que por Ley tiene derecho un trabajador, como: vacaciones, CTS, gratificación, utilidades	En el caso de la IRE SAN MARTÍN, si bien, los inspectores fiscalizan si el empleador ha cumplido con el pago de los beneficios sociales a su trabajador; sin embargo, ante el incumplimiento de ello, solo se impone una multa a la Empresa	La Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín no desarrolla una labor adecuada, debido a que, principalmente su rol es de ser un ente fiscalizador y sancionador; es decir, ante el incumplimiento de una norma laboral por parte del empleador, solo se impone una multa al empleador, de acuerdo a la tabla establecida en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; y, el trabajador no obtiene el resarcimiento de lo que está denunciando, siendo que, tiene que acudir a la vía judicial para reclamar por su derecho	En la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, los inspectores utilizan el sistema de inspección de trabajo para realizar requerimientos de información a los empleadores, a fin de, verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo.	La Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, debería otorgar medidas correctivas a favor de los trabajadores; es decir, ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales a los trabajadores por parte del empleador, en la resolución de sanción se debería imponer una medida correctiva a la Empresa, a fin que, en un determinado plazo cumpla con pagar los beneficios sociales adeudados al trabajador; y, en caso incumpla, el trabajador debería tener la opción de denunciar ante SUNAFIL por dicho incumplimiento
Especialista Legal SIRE: Manuel Herrada	Derechos que, por mandato legal o convenio colectivo, tienen los trabajadores derivados de una relación de naturaleza laboral.	Regular	La Sunafil promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo entre otras-, en ese sentido, habría que saber desde que perspectiva se hace referencia a la precisar que es poco significativo. Ahora bien, la Intendencia Regional de San Martín lleva poco más de dos años de funcionamiento, bajo esa premisa, diría que la fecha se el rol de la Sunafil es muy bueno.	La Sub Intendencia de Resolución no maneja recursos económicos, solo humanos. Asimismo, en la etapa de resolución no se busca propiamente el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, sino más bien, determinar la responsabilidad de los administrados por tales incumplimientos, por lo tanto, no podría precisar como se aprovechan al máximo los recursos que dispone el sistema de inspección del trabajo	Brindar una mejor campaña de difusión respecto al cumplimiento de obligaciones laborales

Objetivo Específico 1: Determinar la manera en que el Rol del inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las órdenes de inspección generadas en el periodo 2019-2020.							
Sujeto Entrevistado	¿De qué manera el rol del inspector contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?	¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en el marco de la protección de los derechos laborales?	¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?	¿Cree usted que la iniciación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?	¿Considera que la emisión de la medida de requerimiento ayuda a que el empleador subsane el cumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios sociales)?	¿Cree usted que durante las actuaciones inspectivas los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?	¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer su rol con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?
Inspector 1: Jim Vasquez	El rol del Inspector es fundamental en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que las empresas adeudan a sus trabajadores, ya que la Ley establece sus facultades otorgándoles calidad de autoridad, verificando in situ el cumplimiento o incumplimiento de estas obligaciones y exigiendo su pago a través de medidas inspectivas, establecidas en la Ley N°28806. Sin este procedimiento no se tendría una actuación efectiva frente a incumplimientos de pago de parte del empleador, caso igual a lo que sucede en las diligencias preliminares del Módulo de Gestión de Cumplimiento, los cuales no tienen la competencia coercitiva o de propuesta de sanción.	El principal reto fue adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos y de prevención del Covid-19, ya que la labor del inspector se tiene que desarrollar de manera presencial necesariamente, sobre todo al personal inspectivo que no estaba considerado como personal de riesgo, ya que teníamos que desarrollar nuestra actividad en tiempos de pandemia de manera mixta, es decir con trabajo presencial con el riesgo que este conlleva; ya que a nivel nacional fueron más de ocho inspectores que fallecieron por efectos del trabajo en pandemia.	Considero que el pago de los beneficios sociales adeudados no se aseguran imponiendo sanciones o elevando las tablas de sanciones, si bien es cierto es una de las formas clásicas coercitivas de como el Estado obliga a sus ciudadanos a cumplir con las normas que emite; no todo debe dejarse a este procedimiento, se debe echar mano de otros mecanismos como el del libre mercado, tratando a estos incumplimiento como distorsiones en el mercado y dejar que el mercado los soluciones aplicando ciertos incentivos, como por ejemplo incentivos tributarios a los empleadores. Es un ejemplo, podría establecerse otros mecanismos, como la conciliación laboral, etc.	Indudablemente creo que ayudaría bastante, ya que la carga laboral de la inspección del trabajo es bastante elevada; un procedimiento conciliatorio con una resolución ejecutiva coadyuvaría bastante a la proactividad inspectiva	Considero que es la oportunidad o también llamado el debido proceso a fin de que el empleador enmiende su conducta. Sin embargo esto muchas veces tiene un incentivo perverso de incumplimiento, ya que los empleadores muchas veces esperan la emisión de la medida inspectiva de requerimiento a fin de recién cumplir con la norma, pensando que antes de ello no podrían sancionarle. Este procedimiento inspectivo se copia del procedimiento francés, sin embargo existe el procedimiento americano que consiste en la constatación de incumplimiento y sanción inmediata. Pero este procedimiento no se aplica en Perú.	En general si, cuando se trata de incumplimientos por desconocimiento de las normas; sin embargo existen empleadores que simplemente no quieren cumplir aprovechándose de la situación de vulnerabilidad del trabajador, estos empleadores son los que se aprovechan del procedimiento inspectivo, esperando a que se les emita medidas inspectivas de requerimiento.	Principalmente, otorgar una carga de trabajo inspectiva adecuada a fin de que el inspector actuante se avoque a todas las estrategias inspectivas y uso cabal o total de sus facultades para lograr el objetivo de cumplimiento del pago de beneficios sociales ya que en muchas veces dada la alta carga laboral solo se realiza las actuaciones mínimas para cumplir con el procedimiento más no con el objetivo. Otorgar las facilidades a los inspectores, como movilidad y viáticos de manera oportuna ya que muchas veces se deben desarrollar actuaciones inspectivas que salen del contexto del procedimiento para el otorgamiento de viáticos que requiere un plazo de diez días hábiles para solicitarlos, pero las actuaciones inspectivas debes desarrollarlos ya.
Inspector 2: Herman Sánchez	El rol del inspector es fundamental para el cumplimiento de los pagos de beneficios sociales, a través de requerimientos que se realiza a los empleadores para el pago caso contrario son infraccionados con multas.	Se trabajo día y noche durante la pandemia, para que los trabajadores estén satisfechos y sus pagos sean una realidad.	No, porque las imposiciones de sanciones son muy elevadas a comparación de la deuda al trabajador.	Si, la conciliación ayuda mucho a ambas partes, ya que no necesitan de abogados para realizar los pagos de beneficios sociales	Si, una medida de requerimiento ayuda al empleador a subsanar el cumplimiento de sus obligaciones.	Si, durante las actuaciones inspectivas los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa.	Que se crea el área de conciliaciones.
Inspector 3: Victor Delgado	El rol del inspector es de suma importancia porque realiza el procedimiento de fiscalización laboral, en donde fiscalizará a las empresas deudoras y exigirá el cumplimiento de sus obligaciones laborales.	El principal reto ha sido adaptarnos a las nuevas tendencias o formas de fiscalización, las cuales pasaron a realizarse de forma virtual, mediante casilla electrónica o correos, incluso realizar comparecencias virtuales, es decir, el cambio fue radical, se disminuyeron las labores presenciales para darle preferencia a lo virtual y resguardar la vida, así como la salud de los inspectores, trabajadores y población en general	La sanción propuesta en el acta de infracción es consecuencia de la falta de interés del empleador de cumplir con sus obligaciones laborales que han sido determinadas en una medida inspectiva por parte del inspector de trabajo. En ese sentido, la emisión de un acta no necesariamente garantiza por sí misma que el empleador cumpla con sus obligaciones porque existen malos empleadores y esa es una realidad nacional. Pero justamente por esa razón es que el trabajador puede acudir al Poder Judicial a fin de que este poder del estado ordene el pago de sus obligaciones laborales	Considero que sí, porque esto implica que ambas partes, tanto empleador como trabajador puedan ceder un poco en sus pretensiones y tal vez llegar a un acuerdo razonable y justo que permita a ambas partes salir satisfechas y de ese modo evitar procedimientos administrativos e incluso procesos judiciales.	La emisión de la medida de requerimiento es parte del procedimiento de fiscalización que está normado en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, esto de hecho ayuda a darle mayor plazo y la oportunidad para que los empleadores cumplan con sus obligaciones; sin embargo, lo cierto es que existen malos empleadores, que suelen ser reacios al cumplimiento de sus obligaciones laborales e incluso desafiantes con las autoridades, y en ese contexto descrito posiblemente aquellos malos empleadores no solo se resistan a cumplir los requerimiento de SUNAFIL, sino incluso puede que se resistan al cumplimiento de una sentencia emitida por el Poder Judicial que ordene el pago de beneficios sociales.	En la gran mayoría de ocasiones los empleadores si subsanan las infracciones detectadas, porque ninguno quiere ser sancionado con multas.	Considero que pueden organizarse operativos en conjunto con más inspectores cuando se trate de casos en donde están involucrados gran cantidad de trabajadores, eso ayudaría mucho a hacer un trabajo más rápido y efectivo porque en la actualidad muchas veces se emiten órdenes de inspección, que están a cargo de un solo inspector en donde tiene que verificar el cumplimiento de pago de beneficios sociales y que abarcan una gran cantidad de trabajadores, lo cual genera demora y retraso
Inspector 4: Pablo Hurtado	La inspección del trabajo es un servicio público, por lo tanto, el rol que realiza el inspector como uno de los actuantes principales en dicho servicio, resulta indispensable para el cumplimiento del pago de los beneficios sociales que se les adeuden a los trabajadores	Brindando la continuidad de mis servicios utilizando las herramientas con que se dispone para cumplir con lo requerido por el sistema de inspección del trabajo.	No necesariamente, como en todo procedimiento administrativo el cual no asegura el cumplimiento por parte de los administrados, de lo establecido en las normas legales en este caso las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo	En el tema sociolaboral la conciliación en la mayoría de los casos no beneficia al trabajador, dado que podría ver recortado sus beneficios que por ley le corresponden; pero si podría evitar los trámites del procedimiento sancionador.	Si, debido que en ella se hace de conocimiento al sujeto inspeccionado las normas vulneradas y su posible sanción por su incumplimiento	La mayoría de los empleadores según mi experiencia esperan a que se les notifique la medida de requerimiento	Realizar operativos de orientación, así como operativos de inspección inopinados donde previamente se ha identificado incumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.
Inspector 5: Diego Piña	La actual crisis sanitaria, económica y social, han puesto a prueba la habilidad de los inspectores del trabajo para garantizar y promover la conformidad con la legislación en materias de relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, siendo el rol del inspector de trabajo fundamental y de gran valor para detectar los incumplimientos en materia laboral, con la autonomía y técnica en sus operaciones, mas la experiencia y otras facultades que poseen, permiten cumplir con los objetivos de la Intendencia.	El principal reto sigue siendo adaptarse a las tecnologías de información y diferentes paquetes digitales, que son las herramientas optimas para enfrentar las competencias y retos de la actualidad.	No se asegura, pero de otra forma, hay administrados que tratan de cumplir con el pago de beneficios laborales, en lugar de pagar multas innecesarias.	Si, además daría celeridad a todo.	Si, porque de esa manera se enteran de que normas están vulneradas y, lo más importante la calificación de la infracción y el monto que deberían pagar en caso de no cumplir.	Si, porque el inspector intercede y agota todos los medios para no llegar a la emisión de un acta, muchas veces los empleadores desconocen las normas laborales, por eso es importante la labor del inspector en dar orientación y asistencia técnica durante el procedimiento inspectivo.	Cumplir una serie de lineamientos destinados a dar mayor orientación sobre las normas sociolaborales, cuando un empleador conoce a mayor detalle las normas y lo que implica su no cumplimiento, están más convencidos en cumplir con los pagos de los beneficios sociales.
Inspector 6: Daniel Poma	Por medio de operativos, detección de infracciones y con las medidas inspectivas	La dificultad en el traslado	No, hay inspeccionados que no pueden pagar lo que hace necesario promover los servicios de Sunafil a los trabajadores.	Si, sobre todo cuando no estan formalizados	Si, puede servir para identificar la sanción y hechos verificados.	Es probable, se debería buscar ello.	Operativo y orientaciones.

<p>Inspector 7: Roy Rojas</p>	<p>El inspector de trabajo como servidor público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas cuando existe incumplimientos, contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales, mediante las inspecciones, orientaciones y asesoramientos en dichas materias, en el marco de la Ley N° 28806 y Reglamento y el Convenio N°81 de la OIT</p>	<p>Lograr que los inspeccionados cumplan con derechos laborales en las materias sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, con procedimientos inspectivos en modo no presencial (virtual) y utilizando los medios electrónicos, proceso que no estuvimos entrenados tanto el personal inspectivo y los administrados</p>	<p>La imposición de sanciones es necesaria, pero debe modificarse la cuantía de la multa con respecto al monto del pago de los beneficios sociales del trabajador, actualmente el monto de la multa se calcula de acuerdo a la gravedad de la infracción, a la cantidad de trabajadores y al tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa y no mype). La misma multa es para una empresa que le adeuda al trabajador un monto menor a la sanción y para una empresa que le adeuda un monto mayor a la multa. Como resultado de este análisis el empleador decir muchas veces pagar la multa y no pagar los beneficios sociales al trabajador</p>	<p>Las conciliaciones apoyan al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador, antes del inicio de las actuaciones inspectivas, porque con el proceso de conciliación el trabajador podría obtener el pago de beneficios sociales en el plazo aproximadamente de 10 días hábiles, tiempo más corto que las actuaciones inspectivas que podrían prolongarse a más de 30 días hábiles.</p>	<p>El requerimiento como medida inspectiva, es el proceso en la que se describe al empleador los hechos constatados sobre el incumplimiento de los pagos de beneficios sociales, las normas sociolaborales infringida y la tipificación de los hechos como infracciones, por lo tanto, el requerimiento como parte final del proceso inspectivo si ayuda en la mayoría de casos a que el empleador subsane el cumplimiento de sus obligaciones laborales respecto al pago de los beneficios sociales</p>	<p>En la mayoría de casos los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa, más aún si el monto de la multa monetaria a imponer es mucho mayor que el pago de beneficios sociales o el cumplimiento de sus obligaciones laborales.</p>	<p>En la actualidad el sistema inspectivo utiliza los medios electrónicos para realizar actuaciones inspectivas utilizando los medios electrónicos (notificación casilla electrónica), muchas veces los empleadores no revisan la casilla electrónica, aun cuando se envía mensajes (teléfono móvil) y alertas (correo electrónico) sobre la notificación de los requerimientos, lo cual no permite el logro del pago de beneficios sociales; es necesario realizar las actuaciones inspectivas mixtas (virtual – presencial) y presencial, que podrían cumplirse con el objetivo principal cual es el pago de los beneficios sociales. Otro punto que debemos mejorar es cuando el trabajador realice la denuncia sobre el pago de beneficios sociales, es tratar de recabar la mayor información en documentos, respecto a la relación laboral, el tiempo de servicios, medios de pago de remuneraciones y otros documentos que ayuden o faciliten el pago de los beneficios sociales. Finalmente, como parte de la formación y realizar eficiente y eficazmente las actuaciones inspectivas, se debe recibir capacitación actualizada respecto a las materias que forman parte de los beneficios sociales.</p>
<p>Inspector 8: Rommel Bocanegra</p>	<p>Por medio de las cartas disuasivas que tienen carácter preventiva. Realizar la labor inspectiva, una buena investigación para determinar si hay un incumplimiento o no, para poder sustentar las medidas de requerimientos o las actas de infracción.</p>	<p>La inspección cambió drásticamente ya que todo era de forma física, para luego hacerlas de forma virtual, una gran parte de inspectores estaban en situación de riesgos. Hoy en día el sistema inspectivo es más ágil, se implementó la casilla electrónica.</p>	<p>No se puede asegurar, pero si se puede persuadir para lograr ese objetivo en su mayoría. La multa es una manera de persuadir, aunque la finalidad no es multar sino que se cumpla las obligaciones.</p>	<p>Podría ayudar, ya que de alguna manera se podría llegar a la finalidad de que el empleador cumpla con pagar los beneficios. En la conciliación se puede lograr de manera libre que el empleador acepte el vínculo laboral.</p>	<p>Claro que sí, ya que a través del acta el empleador puede ver el monto aproximado de la multa, lo que puede ser analizado por el empleador para que prefiera cumplir con sus obligaciones</p>	<p>si, porque hay empleadores que logran cumplir sus obligaciones en esta etapa.</p>	<p>Que se brinde mayor información a los inspeccionados, para lo cual se debe brindar acceso actualizado a los diversos sistemas que ayudan en las actuaciones inspectivas (TR5). Si avanza la formalización, avanzará la exigencia del cumplimiento en el pago de beneficios sociales.</p>

Objetivo Específico 2: Evaluar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a los Informes Finales de Instrucción en el periodo 2019-2020

Sujeto Entrevistado	¿De qué manera el rol de la SIAI contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?	¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIAI?	¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?	¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudarían al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?	¿Considera que la notificación de la imputación de cargos acompañado del acta de infracción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?	¿Cree usted que durante la fase instructora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?	¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador
Especialista Legal SIAI: Patrick Pinedo	Contribuye al esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, al acopio de elementos de prueba que determinen la existencia o no del incumplimiento del pago de los beneficios sociales y consecuentemente al establecimiento de responsabilidad administrativa.	Considero que, en general, el mayor reto estaba referido a garantizar un debido procedimiento a todas las partes de proceso, a través de las diligencias inspectivas (visitas, comparecencias, requerimientos, etc.), así como la propia notificación de los documentos propios de la fase instructora; las cuales se vieron afectadas por el ausencia de regulación interna sobre el uso de tecnologías de la información y su inclusión en el procedimiento	No. La imposición de sanciones eventualmente funcionan para disuadir conductas infractoras, sin embargo, ha quedado demostrado que ello no siempre ocurre, por lo que se requieren herramientas más efectivas para lograr el propósito de la denuncia (el pago de los beneficios).	Por supuesto, no solo por el mérito ejecutivo que tiene las actas emitidas en el procedimiento conciliatorio (de ejecutarse rápidamente en sede judicial en caso de incumplimiento), sino porque permitirían reducir ostensiblemente el número de procedimientos inspectivos, lo cual se traduciría en mayor eficiencia de la administración pública.	Sí contribuye, pero no mayoritariamente. Por lo general el sujeto inspeccionado ya toma conocimiento de las infracciones que se le imputan mucho antes del inicio del procedimiento sancionador (v. gr. en el propio procedimiento inspectivo con la medida inspectiva de requerimiento), por lo que generalmente, estos tienden a mantener su posición de persistir con el incumplimiento, a proceder con la subsanación, lo que no significa que ello ocurra en todos los casos.	Como lo he señalado previamente, si existen casos de subsanación pero dicha situación es minoritaria respecto de la totalidad de los casos existentes.	El empleo de la conciliación extrajudicial y conceder mérito ejecutivo a las resoluciones que agotan la vía administrativa.
Especialista Legal SIAI: Cassandra Talledo	A través de las diligencias de orientación y las medidas de requerimiento en el proceso inspectivo.	La notificación por medios electrónicos dentro del proceso inspectivo.	No lo aseguran, toda vez que son pocas las empresas que atienden la medida de requerimiento en este sentido	La conciliación sería un mecanismo adicional que coadyuve en el objetivo, pero su eficacia para evitar o disminuir el inicio del procedimiento sancionador debe darse bajo un contexto motivador (obtención de beneficios de carácter empresarial, conforme lo indicado en la respuesta a la pregunta N° 5 del Objetivo General de la presente entrevista).	La notificación de estos documentos garantiza el derecho al debido proceso que reviste la legalidad del procedimiento inspectivo, como función pública, y en ese sentido, ayuda a que empleador conozca la ilegalidad de su proceder y la multa a imponérsele si no subsana su incumplimiento. Por lo dicho, considero que si contribuye a dicho objetivo.	Son pocas las ocasiones en que cumplen con subsanar la conducta infractora, en su mayoría presentar sus descargos para justificar, acreditar un cumplimiento parcial de sus obligaciones o cuestionar la labora inspectiva.	Al estar el rol de la SIAI delimitado normativamente, la mejora o fortalecimiento de sus funciones dependen de una reforma del procedimiento; ampliando sus facultades para que el inspector pueda intermediar en las propuestas que haga el empleador para cumplir con el pago de beneficios sociales pendientes al trabajador.

Objetivo Específico 3: Analizar la manera en que el Rol de la Sub Intendencia de Resoluciones (SIRE) de la Intendencia Regional de SUNAFIL SM contribuyó en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores con respecto a las resoluciones de primera instancia emitidas en el periodo 2019-2020.

Sujeto Entrevistado	¿De qué manera el rol de la SIRE contribuye en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores?	¿Cuál ha sido el principal reto asumido durante el periodo de pandemia para cumplir su función en la SIRE?	¿Considera que se asegura el pago de los beneficios sociales adeudados por medio de la imposición de sanciones?	¿Cree usted que la conciliación antes del inicio de las actuaciones inspectivas ayudaría al cumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador y el innecesario trámite del procedimiento sancionador?	¿Considera que la notificación del informe final de instrucción ayuda a que el empleador subsane el incumplimiento de sus obligaciones laborales (pago de beneficios laborales)?	¿Cree usted que durante la fase sancionadora los empleadores tienden a subsanar las infracciones que se les imputa?	¿Cuál sería su propuesta para mejorar y fortalecer el rol de la SIAI con respecto al cumplimiento del pago de beneficios sociales adeudados al trabajador?
Especialista Legal SIRE: Milagros Bermudez	En el caso de la SIRE, solo emiten las resoluciones en primera instancia, ya sea sancionando o archivando el proceso sancionador; se sanciona al empleador en caso se verifique el incumplimiento de la normativa laboral.	En mi caso, he resuelto las denuncias presentadas por los trabajadores dentro del plazo legal, a fin de, no perjudicar el derecho reclamado por el trabajador	No, ya que, el empleador muchas veces, prefiere pagar la multa impuesta y no otorgar los beneficios sociales adeudados a su trabajador. Esto, debido a que, SUNAFIL al emitir la resolución sancionatoria, solo impone una multa a la empresa por infringir la normativa sociolaboral; y, no exige el cumplimiento de lo adeudado al trabajador.	Si, sería más beneficioso para el trabajador porque, primero se optaría por realizar una audiencia, a fin que, tanto el empleador como el trabajador lleguen a un acuerdo, de esta forma, ambas partes serían beneficiadas; y, el trabajador obtuviera el resarcimiento de lo reclamado en un menor tiempo.	No, ya que el informe final de instrucción, solo es una mera propuesta de la sanción a imponerse al empleador ante el incumplimiento de la normativa sociolaboral, que bien puede ser o no acogido por el órgano resolutorio de primera instancia.	No, en su mayoría los empleadores no subsanan su conducta; prefieren pagar la multa impuesta por infringir la norma laboral, ya que, muchas veces la multa resulta ser menor que lo adeudado al trabajador.	La SIAI, ante la entrega del acta de infracción por parte del inspector, debería nuevamente otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles al empleador, a fin que, subsane las conductas advertidas durante el proceso inspectivo; siendo que, en caso de subsanación de dichas conductas, se procedería al archivo del proceso. Por otro lado, también debería citarse a audiencia de conciliación al empleador y trabajadores afectados, a fin de, llegar a un acuerdo; y, en caso de llegarse a un acuerdo, el proceso debería archivar. A su vez, en caso de incumplimiento de acuerdo conciliatorio, el trabajador debería tener la opción de denunciar dicho incumplimiento, lo cual sería sancionado.
Especialista Legal SIRE: Manuel Herrada	En la etapa sancionadora a cargo de la SIRE, no se busca propiamente el cumplimiento de pago de los beneficios sociales, solo se determina la responsabilidad de los administrados por tales incumplimientos.	La instauración del trabajo remoto o semipresencial	No	Si	Si	Diría que en un 30%	El cumplimiento o incumplimiento del pago de los beneficios sociales recae sobre el empleador, no sobre la SIAI, ya que esta se encarga solo de conducir la fase instructora, después que el inspector de trabajo haya detectado la comisión de infracciones. En ese sentido, la SIAI no puede hacer que el Empleador cumpla con el pago de beneficios sociales adeudados, simplemente puede eximir de responsabilidad al Empleador si este subsana las infracciones advertidas.

Solicitud de Acceso a la Información Pública



CARGO DE REGISTRO DE RECEPCION

HOJA DE RUTA N°: 0000154502- 2021

Mesa de Partes Virtual	
Nro. de Hoja de Ruta:	0000154502- 2021
Fecha de Registro MPV:	14/10/2021 11:48:49
Fecha de Recepción:	14/10/2021 14:13:25
Usuario de registro:	JESPINOZA
DOCUMENTO RECIBIDO	

DATOS DEL REMITENTE:

Nombres/Razón Social: ELSA MAVILA RAMÍREZ PINEDO
N° de documento: 70470285
Dirección: JR. INDEPENDENCIA C-04, TARAPOTO-SAN MARTIN-SAN MARTIN
Correo electrónico: ELSAMAVILARAMIREZP@GMAIL.COM
Celular: 952369977

(*) Usted ha autorizado que se le notifique al correo electrónico registrado todos los actos administrativos que se emiten respecto a su trámite.

DATOS DEL DOCUMENTO:

Sede destino: INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTIN
Dependencia destino: SUNAFIL-IRE SAN MARTIN-SUB INTENDENCIA ADMINISTRATIVA
Trámite: OTRO TRAMITE
Folios: 1

DETALLE DE LA SOLICITUD:

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Documentos adjuntos:

Nombre: 70470285-54856-1.pdf - Tamaño: 81200 KB
Nombre: 70470285-54856-0.pdf - Tamaño: KB

Documentos de referencia:

OBSERVACIONES:

Sin observaciones

LA/S OBSERVACIONES DEBEN SER SUBSANADAS POR EL ADMINISTRADO EN EL PLAZO MAXIMO DE DOS (02) DIAS HABILES DE PRESENTADO EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL ARTICULO 136.1 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY 27444, UTILIZANDO LOS CANALES AUTORIZADOS PARA LA RECEPCION DE DOCUMENTOS (MESA DE PARTES PRESENCIAL O MESA DE PARTES VIRTUAL)

vperez@sunafil.gob.pe compartió un elemento



vperez@sunafil.gob.pe compartió el siguiente elemento:

Buenas tardes Sra Elsa Ramirez,
Previo cordial saludo, en referencia a su requerimiento mediante solicitud de acceso a la información de fecha 14-10-2021 y HR 154502-2021 en el cual solicita:

- Informes Internos de Inspección de los inspectores de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín del periodo 2019 y 2020 en formato pdf.
- Informes finales de Instrucción de la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas (SIAI) de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín del periodo 2019 y 2020 en formato pdf.
- Resoluciones de primera instancia de la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de Sunafil San Martín del periodo 2019 y 2020 en formato pdf.

Sobre el particular, es preciso manifestar que esta Sub Intendencia Administrativa utilizó la prórroga (10 días hábiles) establecida al amparo del literal g) del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo cual fue comunicada a su persona oportunamente.

Por lo que, cumplimos con hacer llegar la información solicitada, dando por atendida la misma.

Por favor confirmar la recepción del mismo.

Saludos cordiales,

Fotografías





