



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones
sociolaborales de los empleadores del hogar-Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTOR:

Navarro Velasco, Maruja de los Milagros (ORCID: [0000-0002-2410-5523](https://orcid.org/0000-0002-2410-5523))

ASESOR:

Salinas Ruiz, Henry Eduardo (ORCID: [0000-0002-5320-9014](https://orcid.org/0000-0002-5320-9014))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO– PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por su regalo de vida, salud, sabiduría y entendimiento para poder realizar y culminar con esta presente investigación.

En segundo lugar, a mis padres y familia, quienes siempre estuvieron conmigo desde mis primeros pasos, por su amor, ejemplo de vida de lucha constante y perseverancia, y gracias a su confianza en mí y apoyo incondicional fue posible terminar con éxito esta presente investigación.

Finalmente, a aquellos trabajadores del hogar dignos de admiración, por su dedicación y entrega en su labor, quienes merecen respeto, buen trato y protección legal del estado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por concederme la vida, salud y trabajo, a mi madre por todo su apoyo y ser mi más grande motivación,

A quienes me apoyaron con la elaboración de este trabajo, en todos sus aspectos, a la Universidad por la oportunidad brindada, a mis validadores, a los magistrados y abogados que amablemente accedieron a ser entrevistados, por compartir sus experiencias y conocimientos en la presente investigación, a mi asesor y los jurados por su apoyo y tiempo brindado.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3. Escenario de Estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
VII. PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1: Labor de inspección de trabajo a cargo de SUNAFIL.....	17
Tabla 2: Cumplimiento de las obligaciones sociolaborales	19
Tabla 3: Facultades inspectivas	20
Tabla 4: Procedimiento inspectivo.....	22
Tabla 5: Ley de los trabajadores del hogar	24
Tabla 6: Beneficio a los trabajadores del hogar	26
Tabla 7: Sobrecarga laboral	28
Tabla 8: Inicio y término de las inspecciones	29
Tabla 9: Obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar.....	31
Tabla 10:Modificación de la Ley N° 28806- Ley general de Inspeccion del Trabajo	33
Tabla 11: Ingreso a los domicilios de empleadores.....	35
Tabla 12: Mejorar la inspección de trabajo a cargo de Sunafil	37

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar si la inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar- Piura 2021, para lo cual se empleó una investigación de tipo básica descriptiva, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental transversal. Además, se empleó la técnica de la entrevista y análisis documental, cuyos instrumentos fueron la guía de entrevista y la guía de análisis documental y cuentan con la validación de tres expertos, obteniendo los siguientes resultados: La labor de inspección que efectúa Sunafil es ineficiente debido a que no se cumple con el objeto de la inspección, además se determinó que existen diversos factores que generan inspecciones deficientes, por ello debería modificarse la Ley 28806. Se concluyó que la inspección de Sunafil es ineficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar debido a la acción tardía ejecutada por los inspectores, toda vez que no realizan la acción inspectiva necesaria en el momento requerido. Asimismo, se concluyó que debería modificarse la Ley N° 28806 a fin de mejorar la función inspectiva, teniendo en cuenta que la relación laboral de una trabajadora del hogar es de una naturaleza muy distinta a los demás empleados.

Palabras clave: inspección, Sunafil, obligaciones socios laborales, empleadores del hogar.

Abstract

The general objective of this research was to analyze whether the Sunafil inspection is efficient in relation to the socio-labor obligations of household employers - Piura 2021, for which a descriptive basic research was used, with a qualitative approach and a non-existent design. cross-sectional experimental and have the validation of three experts. In addition, the interview and document analysis technique was used, whose instruments were the interview guide and the document analysis guide, obtaining the following results: The inspection work carried out by Sunafil is inefficient due to the late action in response to a request for intervention, it was also determined that there are various factors that generate deficient inspections, therefore Law 28806 should be modified. inspectors, since they do not carry out the necessary inspection action at the required time. Likewise, it was concluded that Law No. 28806 should be modified in order to improve the inspection function, taking into account that the employment relationship of a domestic worker is of a very different nature from that of other employees.

Keywords: inspection, Sunafil, labor partner obligations, home employers.

I. INTRODUCCIÓN

La labor de la inspección de trabajo es fundamental para supervisar y sancionar los incumplimientos del ordenamiento jurídico laboral y en especial del trabajo doméstico infravalorado e invisible. Un inspector dotado de autoridad, imparcial y objetivo resulta indispensable para fiscalizar a los empleadores. De nada sirve a los trabajadores una legislación generosa en el reconocimiento de sus derechos, sino se ejerce desde el Estado un eficiente control de su aplicación.

Sobre ello, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo señala que: “Cada país debe adoptar las medidas necesarias a fin de promover y proteger los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores domésticos”.

De igual forma, nuestra Constitución Política del Estado, en el numeral 2 del artículo 28º consagra: “(...) El Estado promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”. Y todo conflicto laboral, puede presentarse mientras la relación de trabajo esté vigente o cuando ésta culmina, siendo los protagonistas de esta disputa empleadores y trabajadores, con gran impacto social y económico, afectando intereses y derechos de las partes en conflicto.

Benavides (2006) refiere que en el siglo XIX nació la inspección a nivel mundial de la mano con la legislación laboral, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y velar por los derechos de los trabajadores frente al empleador.

En el Perú, en 1929 se inserta la inspección de trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y mediante D.S. N° 003-87-TR, se aprueba su Reglamento, a través del cual se regulo las facultades, obligaciones y prohibiciones de los inspectores de trabajo. Posteriormente en el 2001, se publicó el Decreto Legislativo N° 910 - Ley General de Inspección de Trabajo y defensa del trabajador, que define a la Inspección de Trabajo como un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, prevenir y solucionar los conflictos laborales.

En el 2006 se publicó la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, aparece el Sistema de Inspección del Trabajo y se profundiza el proceso de investigación a cargo de inspectores y adecuación al Convenio N° 81 de la OIT.

En ese sentido, mediante Ley N° 29981 se creó a la SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al MINTRA, encargado de impulsar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo y a través de la Resolución Ministerial N° 163-2017-TR, se autorizó el inicio del procedimiento de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y facultad sancionadora de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL, entre ellos, el Gobierno Regional de Piura, con fecha 16 de octubre del 2017.

En ese contexto, durante el procedimiento de inspección de trabajo a cargo de Sunafil, se realizan actuaciones inspectivas de investigación de forma presencial o virtual, tales como, comprobación de datos, requerimientos de información por medios de sistemas de comunicación electrónica (casilla electrónica y correo electrónico), visitas inspectivas a los centros de trabajo, requerimientos de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector de trabajo, medidas inspectivas de requerimiento, entre otras, a fin de aportar la información y/o documentación pertinente para el esclarecimiento de los hechos denunciados y verificar el cumplimiento de las materias objeto de inspección.

Sin embargo, en la actualidad se ha podido advertir que las acciones inspectivas ejercidas por Sunafil son deficientes debido a que cuando los inspectores de trabajo realizan sus actuaciones inspectivas a través de requerimientos de información por medio de sistemas de notificación por casilla electrónica, dirigidos a los empleadores del hogar para que presenten la documentación pertinente, no se cumple con la finalidad de la inspección.

Dado que, la mayoría de estos empleadores son personas naturales que no tienen RUC, y no tienen conocimiento del uso de la Casilla electrónica de Sunafil, por ende no se obtiene respuesta y se incumple con lo requerido por el inspector actuante y habiendo realizado dos actuaciones inspectivas mediante la notificación por casilla electrónica, proceden con dar por finalizadas las actuaciones de investigación, emitiendo un Acta de Infracción con una propuesta de multa por las infracciones a

la labor inspectiva detectadas, sugiriendo que se genere una nueva orden de inspección y/o dejando a salvo el derecho del accionante de acudir a la vía judicial si considera afectados sus derechos, no lográndose el objeto de la inspección, que es verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales.

No obstante, ello se debe a que los inspectores no emplean todas las herramientas a su disposición, como, por ejemplo, visitas inspectivas al centro de trabajo, llamadas al empleador a efectos de comparecer ante la Autoridad Inspectiva, generando así una dilación innecesaria en el proceso, así como una sobrecarga laboral que genera el incumplimiento del objeto de inspección.

Y, por otro lado, tenemos la constante vulneración de derechos laborales que sufren los trabajadores del hogar, pues se aprecia que en la práctica los empleadores son informales, se aprovechan de las necesidades de sus empleados, grupo que desconoce cuáles son sus derechos y al momento de presentar una denuncia no tienen medios probatorios para acreditar vínculo laboral y ante una fiscalización los empleadores niegan el vínculo laboral o reconocen un periodo menor a fin de no reconocerle todos sus derechos, no obteniendo una atención con respuesta positiva de la autoridad administrativa de trabajo y por último tienen que acudir a la vía judicial.

Es por ello que se propone mejorar e implementar la inspección del trabajo de este sector en la Región Piura, modificando la Ley N° 28806 y/o su reglamento, incorporando dentro de sus funciones el agotamiento de todos los medios de investigación disponibles, este hecho permitirá que se logre el objeto de la inspección y por ende una adecuada atención de las denuncias de los empleados del hogar, así como la reducción de la sobrecarga laboral.

En ese sentido, ante la problemática expuesta y el importante rol de la Inspección de Trabajo, la presente investigación, establece como **problema de investigación**:
¿La inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar- Piura 2021?

La **justificación** de la presente investigación, surge, por interés personal, debido a la problemática observada durante mi experiencia laboral en la Intendencia Regional Piura – Sunafil; pues desde que inició sus actividades se ha encargado

de realizar inspecciones laborales, que inician de oficio a través de operativos, o de parte, a mérito de una denuncia del trabajador por incumplimientos de sus derechos laborales. En ese sentido, es importante abordar la problemática suscitada en las inspecciones de trabajo de la Intendencia Regional de Piura de Sunafil, a fin de reflejar las deficiencias que se observan en la verificación del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar.

En lo **teórico** la investigación se justifica por la síntesis de bases teóricas provenientes de doctrinarios que permitan sostener la relación de las categorías, además, **metodológicamente** se justifica en las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como en la validación de los mismos; de manera **práctica**, se justifica en el análisis de la realidad observada en el ámbito regional, considerándose importante abordar la problemática de inspecciones laborales, y como estas influyen en lograr el objeto de la inspección.

De igual manera, se establecieron los siguientes objetivos, como **objetivo general** se planteó: Analizar si la inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar- Piura 2021 y como **objetivos específicos**: i) Analizar el procedimiento inspectivo a cargo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar, ii) Conocer los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar y iii) Evaluar una propuesta modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil en este sector.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del presente estudio se analizaron trabajos precedentes relacionados con el tema de estudio, a **nivel internacional** se recabaron los siguientes antecedentes: Zabala (2020) llega a la conclusión en su tesis que el incumplimiento de las obligaciones laborales involucra a todos los que han ejercido una función de administración o dirección en la empresa, no obstante, de acuerdo con diversas sentencias emitidas por el Estado Ecuatoriano se determinó que esta responsabilidad también puede extenderse hacia la entidad que resultó beneficiaria de la obra, es decir, el Estado. Sin embargo, el autor refiere que, pese a que en diversas sentencias se menciona la responsabilidad del Estado, está en la práctica sigue siendo nula, dejando a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad frente al incumplimiento de sus obligaciones, como es el pago de una remuneración mínima vital, toda vez que la mayoría de denuncias de parte de los trabajadores surge por un incumplimiento en el pago, hecho que restringe su derecho a gozar una vida digna para él y para su familia.

Batista (2019) concluye en su artículo que la inspección laboral es trascendental para el cumplimiento de las obligaciones socio laborales, no obstante, existen diversas falencias que impiden su finalidad, dentro de los que se encuentran: falta de inspectores debido a que no se logra responder a todas las denuncias, falta de cobertura a nivel nacional y en las empresas industriales, falta de capacitación y falta de instrumentos normativos que protejan a los inspectores.

Harpur (2019) arriba a la conclusión que la inspección laboral es una herramienta esencial en materia laboral, dado que busca el cumplimiento de normas laborales en beneficio de los trabajadores, no obstante, su desarrollo es deficiente toda vez que no se implementan las herramientas necesarias para un cabal desarrollo y protección de los derechos de los trabajadores.

Pham (2018) tiene como objetivo principal aclarar aspectos teóricos y prácticos relacionados al plan desarrollado en la capacidad de inspección del trabajo en Vietnam, y proponer posibles soluciones que coadyuven a diseñar políticas eficaces en las capacidades de la inspección del trabajo. Las conclusiones determinaron que la investigación tuvo éxito en otorgar información sobre los desafíos del trabajo de inspección en diversos países, por tanto, el Modelo de Malik es el más apropiado

para el desarrollo de las capacidades de las inspecciones del trabajo, toda vez que se determinó deficiencias tales como la falta de recursos económicos y humanos para el número de inspecciones.

Mendizábal (2018) concluye en su artículo que, los sistemas de inspección laboral de los países de Latinoamérica, Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay, tienen grandes similitudes en cuanto a la fundamentación de la inspección laboral se asienta en la constitución y posteriormente se desarrolla en la legislación complementaria; sin embargo, se identifica que existen problemas como la insuficiencia de recurso humano, materiales para las funciones y capacitaciones especializadas.

De igual manera, a **nivel nacional** se obtuvieron los siguientes trabajos previos: Torres (2020) en su investigación concluye: que se debería efectuar una revisión completa del régimen laboral de los empleados del hogar a fin de garantizar lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo, y cumplir con el desarrollo sostenible que es el trabajo decente y crecimiento sostenible, asimismo concluye que se debe mejorar y modificar las facultades de la SUNAFIL con la finalidad de que puedan cumplir con el objeto de la inspección sin que medie limitación alguna, ingresando a los hogares donde laboran los trabajadores sin necesidad de que este hecho genere la vulneración a la inviolabilidad del domicilio.

Ruiz (2019) concluye en su tesis que la ineficacia de la gestión de Sunafil incide en el quebrantamiento de los derechos de los colaboradores por parte del empleador. Asimismo, se ha verificado que la imposición de sanciones en relación a normas socio laborales es efectiva.

Asimismo, Casquina (2019) concluyó que Sunafil es un organismo cuyo fin es supervisar, fiscalizar e inspeccionar que se cumpla la normativa laboral y salud y seguridad en el trabajo, no obstante, desde su implementación no se encuentran cambios notorios ni un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, pues 73.2% de trabajadores en el Perú continúan laborando en un régimen informal, sin contar con los beneficios de Ley. Además, menciona que la principal limitación que posee Sunafil se encuentra en el factor humano debido a la deficiente fiscalización ejercida por los inspectores.

García (2018) concluye que debería modificarse la Ley de trabajadores domésticos toda vez que los resultados demostraron que la protección que ofrece esta ley para los trabajadores del hogar son mínimos debido a sus recortes regulatorios actuales. Asimismo, concluyó que, del análisis de la teoría, legislación internacional y nacional los trabajadores domésticos se encuentran en un estado frágil, esto se debe principalmente por discriminación contra ellos, la falta de una atención especial y prioritaria por parte del país, así como el desconocimiento de sus derechos.

Briones, Donayre y Valderrama (2018) concluyen que las deficiencias de la inspección de trabajo son falta de recursos humanos y económicos, apoyo logístico, carencia de capacitación a inspectores, entre otros. De igual manera, López (2018) en su investigación concluyó que existe una relación significativa entre las órdenes de inspección, las actuaciones inspectivas y la satisfacción de los administrados debido a que lo que buscan es velar por el cabal cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, se consideró conveniente desarrollar las **teorías** de las categorías materia de investigación, partiendo por la inspección de trabajo a cargo de Sunafil; se debe mencionar que, en el Perú, dentro de la normativa con rango de Ley que reguló por primera vez la inspección laboral fue el Decreto Legislativo N° 910 y posteriormente la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (2006), también llamada LGIT (Zavaleta, 2016).

No obstante, y en función a cumplir con la finalidad de la inspección el Congreso de la República con el objetivo de resguardar los derechos de los trabajadores, y contribuir con el desarrollo y funcionamiento de la fiscalización promulgó en el 2013, la Ley N° 29981, creando así la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dicha ley modificó la Ley N° 28806 y la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Esta implementación buscaba generar un sistema de fiscalización más eficiente en la inspección, brindándole a esta actividad la importancia que amerita.

Sunafil es un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo, y tiene como objetivo supervisar, fiscalizar y promover el cumplimiento de las obligaciones socio laboral,

de seguridad y salud en el trabajo, así como también proporcionar asesorías técnicas e iniciar investigaciones. Dentro de sus funciones principales se encuentran: a) Supervisar el cumplimiento de las normas socio laborales, b) Proponer y formular normativas acordes a su competencia, c) Supervisar y exigir el cumplimiento de los estándares legales regulatorios, así como las condiciones contractuales socio laborales, d) Establecer sanciones normativas debido al incumplimiento de la normativa socio laboral, e) Promover y apoyar actividades que promuevan el respeto de las obligaciones socio laborales, f) Brindar asistencia técnica y orientación dentro de su competencia (Jiménez, Quispe, Rojas y García, 2017).

La inspección de trabajo es un servicio público que se encarga de vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, imponer sanciones administrativas, orientar y asesorar técnicamente, y conciliar administrativamente en las materias subsanables (Ley N° 28806, 2006).

Por otro lado, el Procedimiento puede ser originado a través de una denuncia interpuesta por un trabajador o persona natural, o de oficio por la Autoridad Administrativa de Trabajo o por los inspectores de trabajo como resultado de los hechos verificados en una inspección en curso, a pedido de una institución pública como Ministerio Público, Poder Judicial, entre otros. Es decir, el procedimiento de inspección laboral puede ser iniciado por un trabajador, ex trabajador o persona que conozca el incumplimiento de normas socio laborales por el empleador y la configuración de una infracción. En el caso de que no exista un vínculo laboral vigente, se presentará una solicitud de levantamiento de reserva de identidad. Dicha denuncia puede ser presentada de forma presencial o virtual, ya sea ante la oficina correspondiente o por el portal web de Sunafil.

Para que dicha denuncia laboral sea desarrollada de forma efectiva y bajo el cumplimiento de la base normativa, la versión 4 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII regula el Servicio de Atención de Denuncias Laborales, estableciendo los siguientes pasos: El primer paso radica en buscar información del caso, ello quiere decir datos relacionados al presunto incumplimiento de norma socio laborales, lo cual incluye el conocimiento de datos generales como razón social, nombre del empleador, identificación ya sea a través de RUC o DNI,

dirección del centro de trabajo, domicilio fiscal, representantes legales, registros, cuadernos de logística, fotos, archivos, documentación agregada, entre otros. El segundo paso es la elaboración de la solicitud en virtud a los datos e información recabada en la primera etapa, por tanto, se identifica a la persona que presenta la fiscalización, se expone su nombre, documento de identidad y dirección real, además de señalar la petición de la inspección. Además, deberá consignarse un número de teléfono y correo electrónico, los cuales serán necesarios en caso de que el inspector necesite mantener comunicación de forma directa con el solicitante, ya sea para corroborar la información proporcionada, solicite su presencia en alguna diligencia o acto correspondiente al procedimiento o para informar el estado del mismo. Finalmente, el tercer paso versa en la presentación de la solicitud, la cual puede ser presentada de forma virtual o escrita. (Espinoza, 2018).

Luego, de la calificación de la denuncia en un plazo no mayor a 5 días hábiles, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (en adelante SIAI) expide una orden de inspección, documento que contiene los datos de identificación de la inspección realizada, señala el plazo y finalidad de la fiscalización a desarrollar, además de determinar el sujeto que será fiscalizado.

En este espacio, la SIAI nombrará al inspector encargado de los actos de investigación de acuerdo a su programación. En dicha orden se establecerá el centro de trabajo, además se indicará el nombre del sujeto a inspeccionar, materia de inspección y el plazo de investigación. Luego de que el inspector haya recibido la orden de inspección, tiene el plazo de 10 días hábiles para iniciar con la actuación inspectiva y el plazo total es de 30 días hábiles. Asimismo, se iniciarán las actuaciones inspectivas en casos como cierre de trabajo, fin de contrato de trabajo, despido arbitrario, huelgas, entre otros; la cuales se originan después de la orden de inspección o desde el momento que se conoce el hecho materia de infracción. Las actuaciones que puede desarrollar el inspector son visitas de inspección al centro laboral, comprobación de datos y comparecencia. Al culminar las actuaciones, el inspector emite un Informe de actuaciones inspectivas o Acta de Infracción, y entrega el expediente al Supervisor Inspector de Trabajo para revisión, refrendo y cierre de orden de inspección.

Por otro lado, y respecto a las obligaciones socio laborales debe mencionarse que acorde con el artículo 24, párrafo 2 de la Constitución Política del Perú, los trabajadores tienen derecho a que se les pague una compensación justa y suficiente, que vele por su bienestar y el de su familia. Dentro de las obligaciones socio laborales que el empleador debe cumplir hacia el trabajador, se encuentran: a) gratificaciones; b) asignación familiar; c) compensación por tiempo de servicio y d) Seguro de vida; e) entre otros.

Durante una inspección laboral se constata la ejecución irrestricta de las obligaciones socio laborales de la siguiente manera: Relaciones laborales, versa en la protección de derechos fundamentales, ya sea individuales y colectivos, así como el resguardo de los representantes de los trabajadores de las empresas. Se encuentra inmerso en huelgas, suspensión de labores, despido arbitrario, terminación colectiva de contratos de trabajo. Contratación de trabajadores extranjeros, disposiciones legales que versan en la contratación de trabajadores extranjeros bajo la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo y Superintendencia Nacional de Migraciones. Promoción del empleo y formación para el trabajo, son aquellos convenios sobre diversas modalidades formativas de trabajo, como por ejemplo prácticas pre y profesionales. Trabajo infantil, el respeto de las normas de trabajo de niños y adolescentes. Prestaciones de salud y sistema provisional, la inscripción en el régimen de seguridad social en salud y pensiones ya sea en el sector público o privado. Respeto y colaboración a la labor inspectiva, es el cumplimiento de las actuaciones y funciones de los inspectores de trabajo.

En el caso de que se compruebe que el empleador incumplió alguna de las disposiciones señaladas líneas arriba, entonces se considera que se cometió una infracción. La normativa establece una lista de infracciones de acuerdo a su gravedad, cada una merece una sanción económica de acuerdo a las tablas de multa. (Alarcón, 2015).

Las obligaciones laborales por las que se pueden generar las sanciones o multas son diversas y dependen de cada situación en concreto, como en los siguientes supuestos: a) Obligaciones generadas cuando el vínculo laboral está vigente, tales como pago de remuneración, asignación familiar, depósito de CTS, pago de gratificaciones y bonificaciones, vacaciones, descansos semanal y remunerados

(horas extras), etc., o en el caso de cese o el trabajador fallezca, la relación laboral se da por terminada, lo que resulta en que el empleador asumirá las siguientes obligaciones dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al fallecimiento: Entrega de la liquidación de beneficios sociales a nombre de la sucesión intestada del difunto y acreditar el pago respectivo, carta de cese y certificado de trabajo; b) Obligaciones generadas como consecuencia de la renuncia del trabajador, los trabajadores están obligados a presentar su renuncia por escrito 30 días antes de la fecha de terminación, sin embargo, los empleadores pueden eximir voluntariamente a los trabajadores de este período de tiempo o a petición suya; c) Obligaciones generadas debido al vencimiento del plazo o por mutuo disenso, el método de rescisión de la relación laboral por expiración del contrato está sujeto a formalidad y no generará mayores obligaciones para el empleador que el pago de la liquidación de beneficios sociales, incluida la entrega de certificados de terminación para cobrar CTS.

Con relación a los trabajadores del hogar puede decirse que este tuvo su origen en el Perú en el año 2003 mediante la promulgación de la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, donde se reconocían diversos derechos de los trabajadores del hogar tales como: a) pago de remuneración según pacto entre las partes; b) el contrato podía ser verbal o escrito; c) gratificación del 50% de su sueldo mensual; d) por concepto de CTS, 15 días de remuneración por cada año de servicio; e) pago de feriado de una sobretasa al 50% de la remuneración y f) 15 días de goce vacacional, sin embargo, esta ley resulto parcialmente beneficiosa para los empleadores, debido a que en el artículo 5 se menciona que el salario era fijado por ambas partes y teniendo en cuenta la necesidad en la que se encuentran los trabajadores, era factible un aprovechamiento de parte de los empleadores.

Por ello, en el 2020 se derogó la anterior norma y se creó la nueva Ley N° 31047 cuyo propósito es evitar y erradicar las formas de discriminación en las condiciones de empleo y trabajo de las personas que se dedican al trabajo doméstico, proteger sus derechos básicos y reconocer sus importantes contribuciones al desarrollo social y económico del país.

Asimismo, en dicha norma, se ha establecido las siguientes obligaciones socio laborales que tienen los empleadores del hogar con sus trabajadores: i) una

remuneración no menor a la remuneración mínima vital; ii) contrato por escrito; inscripción en la planilla, seguro social en salud y pensiones; iii) gratificaciones correspondiente a un sueldo completo; iv) compensación por tiempo de servicios correspondiente a 30 días por cada año de servicio prestado; v) pago de feriado de una sobretasa al 100% de la remuneración; vi) 30 días de vacaciones al año; vii) jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

De igual manera, en abril del presente año, se publicó el Decreto Supremo N° 009-2021- TR, a través del cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 31047- Ley de Trabajadores del Hogar, estableciéndose como obligaciones socio laborales del empleador las siguientes: la edad mínima del trabajador a contratar es de 18 años de edad, el contrato laboral ejecutado debe registrarse ante la plataforma del Ministerio de Trabajo en el plazo de 3 días hábiles; jornada máxima de 48 horas semanales, pago de remuneración mensual no menor a la remuneración mínima vital, entrega de boletas de pago, inscripción en la planilla, seguro social en salud y pensiones; gratificaciones correspondiente a un sueldo completo; CTS correspondiente a 30 días por cada año de servicio prestado; pago de feriado de una sobretasa al 100% de la remuneración; 30 días de vacaciones al año, proporcionar condiciones de alimentación y hospedaje en aquellos casos donde así corresponde, además de brindar comodidades para que pueda asistir a su centro de estudios. También se dispuso en la Segunda Disposición complementaria modificatoria, modificar algunos artículos del Reglamento de la LGIT con relación a las infracciones leves y graves en materia de relaciones laborales, infracciones graves y muy graves de materia de colocación y empleo e infracciones muy graves en el marco de la emergencia sanitaria y del estado de emergencia por la Covid-19.

Finalmente, en el caso se incumpla con la normativa anteriormente señalada, se aplicarán las sanciones establecidas en el numeral 48.2 del artículo 48 del Reglamento de la Ley 28806, dependiendo la gravedad de la infracción, monto de UIT vigente y cantidad de trabajadores afectados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica - descriptiva, ya que la misma pretende describir y analizar los procedimientos de la inspección de Sunafil en la verificación del cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar. En ese sentido, Muntane (2010) califica a este tipo de investigación como teórica, dogmática o pura, caracterizada principalmente por tener como base el marco teórico; asimismo manifiesta que tiene como finalidad ampliar los conocimientos científicos sin confrontarlos con algún aspecto práctico.

Además, la investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo dado que las categorías se analizan mediante el método holístico, el cual es un proceso dinámico que interrelaciona los hechos de la realidad observada, teoría y evidencia empírica; este tipo de enfoque es característico de los procesos sociales (Escudero y Cortez, 2018).

Según su temporalidad, el diseño de la investigación es no experimental transversal o transeccional, es decir la información en análisis pertenece a un solo momento en el tiempo, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) por ello se analizará la legislación vigente acerca de la inspección a cargo de Sunafil en las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Cisterna (2005), menciona que en una investigación cualitativa tanto las categorías como las subcategorías están diseñadas para facilitar el proceso de investigación; siendo así, como primera categoría se consideró a la eficiencia de la inspección de Sunafil, cuyas subcategorías son: procedimiento inspectivo de Sunafil y factores; como segunda categoría se estableció el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar, cuyas subcategorías son obligaciones de los empleadores, obligaciones socio laborales y modificación de la ley 28806 (Ver Anexo N° 1).

3.3. Escenario de Estudio

La investigación jurídica incentiva a los estudiantes a encontrar información prudente e interesante, por lo que es necesario utilizar de manera efectiva herramientas básicas para reconstruir conceptos importantes del derecho y la realidad jurídica social, a fin de promover la comprensión de las cuestiones planteadas a través de la estimulación creativa (Hernández, 2017) Por ello, en la presente investigación el escenario estuvo conformado por la ciudad de Piura.

3.4. Participantes

El presente estudio tuvo como participantes: cuatro (04) abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Piura (ICAP), y dos (02) jueces especializados en derecho laboral adscritos a la Corte Superior de Justicia de Piura,

Las cualidades que mediaron en los sujetos intervinientes fueron los siguientes:

En primer lugar, tenemos la participación de cuatro (04) abogados, los cuales fueron escogidos debido a su alta experiencia como abogados especialistas en materia laboral.

Y, en segundo lugar, dirigido a dos (02) jueces pertenecientes a la CSJP, quienes deberán contar con la característica especial de ser magistrados de los juzgados especializados laborales.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este trabajo de investigación se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos, la cual debe entenderse como un documento, el mismo que es el proceso analítico sintético que clasifica, identifica y extrae la información necesaria para elaborar un marco consistente que logre el objetivo de investigación (Dulzaides y Molina, 2004).

De igual manera, es necesario precisar que la herramienta que se empleó fue la guía de entrevista, la cual debe entenderse como un medio de recopilación de información necesaria.

Además, se empleó como técnica el análisis de documentos, el mismo que se utiliza para analizar la normativa vigente, el instrumento fue la guía de análisis documental.

3.6. Procedimiento

Para ejecutar el presente estudio se partió primigeniamente del análisis de la realidad problemática en la que se suscitan los hechos materia de análisis, asimismo se estableció un propósito general que se cumplirá mediante los objetivos específicos. Para dar cumplimiento a dichos objetivos se establecieron dos técnicas de recojo de información que fueron: la entrevista y la guía de análisis documental, cuyos instrumentos son la guía de entrevista y la guía de análisis documental respectivamente.

En paralelo al establecimiento del marco teórico, se plantearon los instrumentos, los mismos que fueron validados por especialistas. Una vez recolectada la información se establecieron los resultados, que dirigieron a una discusión y finalmente al establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

El rigor científico de esta investigación se fundamenta en las herramientas de recolección de datos, las cuales han sido debidamente revisadas por tres expertos en la materia, quienes han acordado y verificado por unanimidad su validez; por lo que se considera satisfactorio el rigor científico, constituido por la transferibilidad y consistencia lógica, toda vez que existe una dependencia entre el título, objetivos, resultados, discusión y conclusiones (Erazo, 2011)

3.8. Método de análisis de datos

El presente estudio empleó un método analítico, el cual se realiza a través de técnicas cualitativas, cuya base parte de la observación de problemas reales para llegar a una solución favorable, asimismo, se utilizó el método inductivo, el mismo que sustenta las premisas propuestas para llegar a la conclusión final, mediante tres subprocesos: En primer lugar, se llevó a cabo la recaudación de datos, seleccionando la información a investigar. A continuación, se llevó a cabo la presentación de datos, con el objetivo de estructurar información útil. Finalmente, mediante el uso de una serie de técnicas para extraer significado de los datos e información recolectada durante la investigación, se elaboran y verifican las conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.9. Aspectos éticos

En la elaboración de este estudio se consideraron principios éticos y morales, de igual manera se respetaron los derechos de autor, cuya información se encuentra citada y referenciada. Por tanto, es necesario manifestar que la fuente es fidedigna y auténtica.

He cumplido con la formalidad de citados de acuerdo a las normas APA y el nivel de coincidencia del índice de similitud es inferior al 25%, establecido en el reglamento de la Universidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

El presente estudio tuvo como instrumentos la guía de análisis documental y la entrevista.

La entrevista estuvo conformada por cuatro (04) abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Piura (ICAP), y dos (02) jueces especializados en derecho laboral adscritos a la Corte Superior de Justicia de Piura, obteniendo beneficios satisfactorios debido a que la información obtenida permitió analizar si la inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021, además de ello, se empleó una guía de análisis documental cuyo objetivo fue dar cumplimiento al objetivo específico N° 1, el cual fue analizar el procedimiento inspectivo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar.

En relación con el objetivo general, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1: *Labor de inspección a cargo de SUNAFIL*

Pregunta 1: ¿Considera usted que la labor de inspección que realiza la SUNAFIL es eficiente? ¿Por qué?	
Especialista 1	No, considero que es ineficiente y esto se debe al actuar tardío frente a una solicitud de intervención por parte de los trabajadores o ex trabajadores, que muchas veces ven vulnerados sus derechos socio laborales mientras esperan a ser efectivamente atendidos.
Especialista 2	Sí, es eficiente, porque cumple con los plazos de ley desde la interposición de la denuncia hasta la culminación de la etapa inspectiva y lo que resuelven siempre es bajo el principio de legalidad y debida motivación.
Especialista 3	No, ya que la cantidad de inspectores de trabajo no es suficiente para realizar una eficiente y oportuna labor.

Especialista 4	Para determinar si el ejercicio de una acción es eficiente o no, se deben establecer indicadores que la permitan medir, a tal efecto son resultados relevantes que la permiten visualizar, en este caso los niveles de informalidad en el país y siendo éstos de un orden excesivamente alto, traducen entonces, que existen deficiencias en la labor de inspección (fiscalización - orientación), ya que no la convierten en una herramienta que contribuya eficientemente a su reducción. Principalmente porque no hay un enfoque de desarrollo y de fortalecimiento del Sistema Inspectivo, en el cual se deben considerar e integrar a todos los elementos que lo componen: normas, órganos, medios y servidores (no solo a los inspectores de trabajo ya que el procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionadores está cargo de un equipo de servidores públicos).
Especialista 5	Considero que sí, salvo algunos casos, por temas de alta carga laboral.
Especialista 6	No, porque algunos inspectores de trabajo no cumplen con los plazos establecidos y la falta de motivación que establece la ley y su reglamento, así como los demás instrumentos normativos (Protocolos, Directivas, lineamientos, entre otros).
Interpretación	De los resultados obtenidos se pudo determinar que la labor de inspección que efectúa Sunafil es ineficiente debido a la acción tardía frente a una solicitud de intervención por parte de los trabajadores o ex trabajadores, hecho que genera que en diversas ocasiones no se cumpla con la finalidad del accionar inspectivo que es la protección de las obligaciones sociolaborales.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 2: *Cumplimiento de las obligaciones sociolaborales*

Pregunta 2: ¿Considera usted que la SUNAFIL promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar?	
Especialista 1	No, he visto poco trabajo de información y sobre todo poca labor de prevención frente a la posible vulneración de derechos en este grupo de trabajadores y trabajadoras. Creo que deberían buscar la manera de, primero identificar, para luego llegar a los sectores más vulnerables.
Especialista 2	Considero que no, debido a que siempre realizo seguimiento a los canales de difusión que maneja la SUNAFIL y no veo que hay una difusión permanente y concisa respecto al cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de las trabajadoras del hogar por parte del empleador.
Especialista 3	No, ya que no se evidencia publicidad o capacitaciones a los hogares en general que son los potenciales empleadores.
Especialista 4	Si bien podemos encontrar en la ley disposiciones para realizar Acciones de Orientación y Actuaciones de Orientación sobre el mejor cumplimiento de la normatividad sociolaboral, los grandes niveles de informalidad traducen que, si bien puede existir un nivel de promoción en el cumplimiento de obligaciones sociolaborales, éste no es suficiente.
Especialista 5	En efecto. La SUNAFIL tiene establecidas de manera puntual sus funciones, y dentro de ellas está, por ejemplo la de aconsejar o recomendar a los empleadores el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales.
Especialista 6	No. Considero que deberían realizar más capacitaciones, charlas, conferencias, asistencias técnicas u orientaciones de este tema, dirigidas a empleadores y trabajadores del hogar.
Interpretación	De los resultados obtenidos se pudo determinar que Sunafil no promueve el cumplimiento de obligaciones socio laboral de los empleadores del hogar razón por la cual existe una precaria labor de prevención frente a la posible vulneración derechos en este grupo de trabajadores y trabajadoras.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 3: Facultades inspectivas

Pregunta 3: ¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen a cabalidad con sus facultades inspectivas establecidas en el artículo 5 de la Ley general de inspección del trabajo? ¿Por qué?

Especialista 1	Considero que siempre habrá impedimentos para el cumplimiento de sus labores, por ejemplo de índole logístico, falta de personal, u otros ajenos a Sunafil, como es el caso de las limitaciones para la entrada libre de los inspectores a los lugares a fiscalizar.
Especialista 2	Considero que, si lo cumplen, debido a que logran poner en practica todas las facultades que le confieren la Ley General de Inspección del Trabajo para que puedan realizar las inspecciones conforme a los plazos y se resuelva conforme a derecho.
Especialista 3	Sí, pero no es suficiente para cubrir la demanda de denuncias laborales.
Especialista 4	Para determinar sí un inspector cumplió a cabalidad con su función, es preciso tener como resultado del ejercicio de esa función el haber cumplido con la finalidad de la Inspección; es decir, que ello guarda una relación directa con los hechos denunciados por ejemplo establecer el entroncamiento laboral, si se cumple o no con otorgar los derechos y beneficios a los trabajadores, y la verificación de un despido. De no lograrse dichas constataciones y siempre que no haya mediado una obstrucción a la función inspectiva, estaremos ante una falta de cabalidad en la función inspectiva.
Especialista 5	Considero que sí, en sentido general; aunque en determinados casos, dada la gran gama de facultades contempladas en la ley y la infinidad de situaciones que presenta la realidad laboral en nuestro país, podrían presentarse algunas falencias por razones de alta carga laboral, escases de personal, variación constante de las normas, situaciones particulares de prever, como el caso de la pandemia, etc.
Especialista 6	No, porque no se logra el objeto de la inspección de trabajo como por ejemplo: El incumplimiento de la prelación de las

notificaciones a los empleadores del hogar, establecidas en el artículo 20 del TULO de la Ley N° 27444; la falta de realización de las diferentes modalidades de diligencias inspectivas (visita, comparecencia, requerimientos); falta de motivación en los informes o actas de infracción; verificación de los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos; valoración de los documentos, manifestaciones y demás actuados.

Interpretación

De los resultados obtenidos se pudo determinar que los inspectores tienen la finalidad de cumplir con todas sus atribuciones establecidas en el artículo 5 de la Ley general de inspección del trabajo; sin embargo, siempre existen limitaciones que restringe dicha finalidad, como la falta de personal, u otros ajenos a Sunafil, como es el caso de las limitaciones para la entrada libre de los inspectores a los lugares a fiscalizar o la resistencia del empleador a presentar los documentos requeridos por el inspector.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

En relación con el **objetivo específico N° 1**, el cual fue **analizar el procedimiento inspectivo a cargo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar.**

Tabla 4: *Procedimiento inspectivo*

Ámbito	Etapas	Procedimiento de Inspección de Trabajo
Sociolaboral	Operativo de inspección/ denuncia	Inicia con la denuncia, la cual puede ser presentada de forma presencial o virtual, por trabajadores, organizaciones sindicales o persona natural, la misma que versa en un documento con datos relevantes tanto del denunciante como denunciado, además de describir los hechos denunciados, fecha y lugar en el que ocurrieron.
	Calificación de denuncia	Los servidores de la SIAI reciben y califican las denuncias laborales, realizando una revisión integral del cumplimiento de los requisitos, realizan observaciones y se evalúan en un plazo no mayor a 5 días hábiles.
	Generación de Orden de la Inspección	El Sub Intendente de Actuación Inspectiva expide la Orden de Inspección y consigna en ella, el plazo de investigación, el nombre del Inspector asignado y Supervisor, los datos de identificación del sujeto a inspeccionar y las materias. Luego entrega la Orden al Supervisor Inspector para que este la derive al Inspector de trabajo comisionado.
	Actuaciones Inspectivas	El Inspector actuante inicia las actuaciones inspectivas en un plazo no mayor a 10 días hábiles, las cuales pueden ser forma presencial o virtual, tales como comprobación de datos, requerimientos de información y/o comparecencia, visitas inspectivas, entre otras,
	Conclusión	Finalizadas las actuaciones de investigación, el Inspector de trabajo emite un Informe o Acta de Infracción.

<p>Procedimiento administrativo sancionador</p>	<p>La última etapa recae en el procedimiento sancionador propiamente dicho, donde interviene la administración pública a través del organismo competente para ejercer su potestad sancionadora. Este procedimiento está regulado de acuerdo a las disposiciones legales establecidas en la Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento, y de manera supletoria se aplicará la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.</p>
<p>Sanciones</p>	<p>Las sanciones se imponen por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de la normativa laboral. • Presentar documentos de manera extemporánea, incompleta o que devengan en falsedad. Para este punto, la sanción que se impondrá se basará en los siguientes criterios: cantidad de trabajadores afectados; la gravedad de la falta cometida; los antecedentes del infractor; peligrosidad en las actividades; gravedad de los daños; la conducta del sujeto.
<p>Interpretación</p>	<p>De los resultados obtenidos se pudo determinar que el procedimiento de inspección a cargo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar resultan ser muy genéricos para esta actividad laboral en específico debido a que los inspectores no podrán efectuar las actuaciones necesarias para determinar el cumplimiento o vulneración de las obligaciones socio laborales pues previamente requieren el permiso de los empleadores para poder ingresar al domicilio, lo que resulta complejo y beneficioso para los empleadores.</p>

Nota. Elaborado en base al análisis documental.

Tabla 5: *Obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar*

LEY Nº 31047- LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR	
OBJETO	Reglar o reglamentar las relaciones laborales de las personas que ofrecen trabajo doméstico y son considerados trabajadores y trabajadoras del hogar.
FINALIDAD	Evitar y descartar cualquiera manera de discriminación en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, garantizando principalmente sus derechos.
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	<ul style="list-style-type: none"> • El monto de la remuneración es fijado a discrecionalidad de las partes, sin embargo, este no podrá ser inferior al monto establecido en la remuneración mínima vital. • La jornada laboral no debe exceder las 8 horas o 48 semanales. • El sobretiempo es reconocido. • Las condiciones laborales deben respetar la dignidad, seguridad y salud en el trabajo. • Deben otorgar una gratificación por navidad y otra por fiestas patrias, así como una gratificación. • Depositar la compensación por tiempo de servicio de forma íntegra. • Deben respetar los descansos remunerados. • Debe facilitar el acceso a la educación de los trabajadores del hogar. • Deben afiliar a los trabajadores a un seguro social de salud. • Deben afiliar a sus trabajadores a un sistema privado de pensiones o nacional.
INSPECCIÓN REALIZADA PARA LOS TRABAJADORES DEL HOGAR	<p>El artículo 5 de la Ley 28806, faculta a los inspectores a ingresar al domicilio donde labora el trabajador del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna.</p> <p>Ante la negativa del empleador, el fiscalizador podrá levantar un acta, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos.</p>

Interpretación De los resultados obtenidos se pudo determinar que los empleadores deben cumplir con una serie de obligaciones para sus trabajadores, a fin de proteger sus derechos laborales y fundamentales. Sin embargo, se determinó que el proceso inspectivo para asegurar el cumplimiento de las normas sociolaborales tiene una gran limitación que es el permiso o autorización del empleador, quien en muchas ocasiones niega el acceso frustrando el objeto de la inspección.

Nota. Elaborado en base al análisis documental. .

Con relación al **objetivo específico N° 2**, el cual fue **conocer los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de SUNAFIL para verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6: *Beneficio a las trabajadoras del hogar*

Pregunta 4: ¿Considera usted, qué el procedimiento inspectivo que realiza SUNAFIL con relación a las denuncias que presentan los recurrentes, beneficia a los trabajadores del hogar?	
Especialista 1	Considero que los beneficia en mayor parte.
Especialista 2	Considero que si beneficia, debido a que los requerimientos de información los mismos que pueden ser ampliados a fin de que se realice un análisis exhaustivo para verificar si hay un incumplimiento en materia sociolaboral o en seguridad y salud en el trabajo.
Especialista 3	Las denuncias realizadas con vínculo laboral vigente perjudican a la trabajadora con las represalias del empleador. Actos de hostilidad, afectación en sus derechos laborales.
Especialista 4	Esta respuesta estará en función a las circunstancias del caso, por lo que considero se debe abordar en algún tipo de directiva o protocolo. Si el vínculo laboral está acreditado y siempre que los hechos a investigar no requieran de una constatación inevitablemente presencial o que exijan la aplicación de la primacía de la realidad, podría realizarse la inspección vía medios que no necesiten de la visita al centro de trabajo. Si los hechos denunciados exigen la acción presencial del Inspector y la aplicación de la primacía de la realidad, debe ineludiblemente iniciarse la inspección con una visita al centro de trabajo y no por otro medio a los que con posterioridad se podrá recurrir de manera complementaria, como lo son los casos donde no se cuenta con medios de prueba para acreditar el vínculo laboral o infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido el procedimiento perjudicará al denunciante en la medida en que atendiendo a los hechos denunciados

	no se usen los adecuados mecanismos que respondan a cumplir con la finalidad de la inspección.
Especialista 5	No, porque si bien es cierto, por regla general se establece 30 días de plazo de investigación para los inspectores, muchas veces este plazo no se cumple, además como mencione anteriormente, en el caso de las inspecciones de los empleadores del hogar, no se cumple con el objeto de la inspección, ya que el centro o lugar de trabajo es el mismo domicilio del empleador, lo cual no obliga al sujeto inspeccionado a permitir el ingreso del inspector a su domicilio, ello genera que el inspector de trabajo después de dos actuaciones, de por culminada las actuaciones inspectivas sin lograr verificar las materias denunciadas.
Especialista 6	Evidentemente los beneficia, porque, precisamente, la norma está encaminada hacia esa finalidad.
Interpretación	De los resultados obtenidos se pudo determinar que el procedimiento inspectivo que efectúa Sunafil beneficia a los trabajadores del hogar, sin embargo, uno de ellos manifiesta que ello no se da en la práctica.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 7: Sobrecarga laboral

Pregunta 5: ¿Considera usted, ¿qué la sobrecarga laboral, originada por un sin número de denuncias genera que los inspectores no realicen una adecuada fiscalización en detrimento de la calidad o la profundización de la inspección, toda vez que lo que se tiene que hacer es terminar con la carga asignada de forma excesiva? ¿Por qué?	
Especialista 1	Si, considero que la falta de recursos humanos es la principal causa de sobre carga laboral en Sunafil, y como consecuencia de ello su trabajo se convierte en tardío e ineficaz.
Especialista 2	Considero que sí, debido a que la sobrecarga laboral se debe a que no hay suficientes inspectores de trabajo e inspectores auxiliares para tantas denuncias que realiza los trabajadores de los diferentes ámbitos y sectores y está básicamente es una deficiencia del estado.
Especialista 3	Si, ya que la cantidad de órdenes de inspección asignada y el poco tiempo que tienen para realizar las labores inspectivas los lleva a no profundizar en la labor inspectiva.
Especialista 4	La sobrecarga no sería un elemento que justifique la calidad o profundización de la inspección, toda vez que dicho argumento sería de igual aplicación para todas las actividades económicas y denuncias, la clave es elegir la adecuada modalidad a utilizar como medio de investigación; por lo cual, son los antecedentes del caso los que deben ser debidamente evaluados y analizados para elegir la modalidad idónea y evitar dilaciones innecesarias.
Especialista 5	Definitivamente, como ya lo hemos destacado en las respuestas anteriores. Aunque no solamente ellos, sino también la escases de personal, la variación constante de las normas, la pandemia, etc.
Especialista 6	Si, la sobrecarga laboral genera el retraso y la falta de motivación en los informes o actas de infracción, siendo deficiente los resultados.
Interpretación	De los resultados obtenidos se pudo determinar que la falta de recursos humanos es la principal causa de sobre carga laboral en Sunafil, y como consecuencia de ello su trabajo se convierte en tardío e ineficaz.

Tabla 8: Inicio y termino de las inspecciones

Pregunta 6: ¿Considera usted, ¿qué los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la constante queja de los denunciantes en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección efectuada por SUNAFIL? ¿Por qué?

Especialista 1 Sí, debido a que los denunciantes buscan una alternativa de solución rápida extra judicial, que sea eficiente y les evite transitar por un proceso judicial costoso y duradero. Sin embargo, no se les atiende con la celeridad debida.

Especialista 2 Es correcto, debido a que deberían agrupar a los inspectores de acuerdo a las especializaciones que la SUNAFIL supervisa su cumplimiento como es la materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, deberían contar con dos grupos de inspectores por cada materia que fiscalizan, a fin de cumplir con el objeto de la inspección.

Especialista 3 Si, efectivamente, la falta de personal no solo en inspectores de trabajo, sino también administrativos dentro de SUNAFIL, genera problemas de celeridad en la tramitación de las denuncias en todos sus etapas.

Especialista 4 Sin duda los retrasos en el inicio y término de las actuaciones inspectivas son claras deficiencias de la Inspección siempre que no devengan de un factor no imputable como es la falta de colaboración del inspeccionado, pues un principio ordenador de la Inspección es la celeridad.

Especialista 5 Si. La alta carga laboral de los inspectores influye decisivamente en tal situación. Pero, como se advertirá, no es un tema de deficiencia de normas, sino de difíciles condiciones para que los fiscalizadores cumplan su función.

Especialista 6 Efectivamente, el incumplimiento de los plazos para el desarrollo de las actuaciones inspectivas de inicio y termino y la tardía notificación del Informe o Acta de Infracción generan deficiencias, ya que muchas veces el trabajador o ex trabajador acude a la Autoridad Inspectiva de trabajo para que se le proteja sus derechos laborales como es el caso de pago de beneficios sociales y al no cumplirse con

los plazos si afecta, porque como fuente principal está la remuneración para su subsistencia y la de su familia.

Interpretación

De los resultados obtenidos se pudo determinar que los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la constante queja de los denunciante en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección debido a que no se les brinda a los denunciante una solución rápida y eficiente, esto se debe al poco personal inspectivo y administrativo, así como la falta de agrupación de los inspectores de acuerdo a la materia sociolaboral supervisada.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas

Tabla 9: *Obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar*

Pregunta 7: ¿Considera usted, ¿qué los empleadores del hogar cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales de los trabajadores del hogar? ¿Por qué?

Especialista 1 No, y esto se debe a la informalidad que ha sido por años, la regla en este tipo de contratación, pero también se debe a la falta de información respecto a las obligaciones a las que se encuentran sujetos los empleadores al momento de contratar trabajadores del hogar.

Especialista 2 No, debido a que es de conocimiento público la alta tasa de informalidad que existe en ese sector y esto es justamente publicado por el Ministerio de Trabajo. Además, la nueva Ley de este régimen especial, lo que hace no es otorgar beneficios laborales a los trabajadores del hogar sino lo que hace es que la informalidad porque no hay una debida difusión de SUNAFIL o Ministerio de Trabajo hacia estos trabajadores para que conozcan sus derechos.

Especialista 3 No, ya que no existe un control de fiscalización como operativos, no se aprecia un trabajo conjunto con los hogares empadronados con INEI.

Especialista 4 No cumplen a cabalidad, pues existe una cultura de falta de cumplimiento que como causas pueden encontrarse, la falta de los conocimientos sobre dicha normatividad, la informalidad incrementada por factores de migración y factores de adecuación a la nueva regulación.

Especialista 5 No, es un hecho que no los cumplen, tanto por un tema de idiosincrasia (la labor de trabajadora del hogar siempre ha sido vista en menos, así como el hecho que en el empleador peruano existe una tendencia a inobservar las normas socio laborales a pesar de conocerlas), como por desconocimiento de las normas (sea por parte del trabajador, sea del empleador).

Especialista 6 No, porque, desconocen las normas socio laborales, con la nueva Ley de trabajadores del hogar algunos empleadores no tienen para pagar la RMV, o en algunos casos simplemente no quieren cumplir con la ley.

Interpretación

De los resultados obtenidos se pudo determinar que los empleadores no cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales hacia sus trabajadores debido a la informalidad existente en ese sector, así como a la falta de un control de fiscalización mediante operativos; además la nueva Ley de este régimen especial no coadyuva a contrarrestar la informalidad, sino que generara el aumento de la informalidad y el cese de muchos trabajadores ante los altos costos de las obligaciones de los empleadores de clase media en plena pandemia.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas

Respecto al análisis del **objetivo específico N° 3**, el cual fue **proponer una modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de trabajo a cargo de SUNAFIL**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 10: *Modificación de la Ley N° 28806*

Pregunta 8: ¿Considera usted que debería realizarse alguna modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil? ¿Por qué?	
Especialista 1	Pienso que se debería fortalecer y promover las denuncias virtuales y anónimas, toda vez que los inspectores se encuentran limitados para la verificación de incumplimientos socio laborales “In Situ”, respecto de los trabajadores del hogar.
Especialista 2	Considero que no, porque el inspector está dotado de muchas facultades para realizar inspecciones de manera general.
Especialista 3	Si, deberían tenerse en cuenta que la relación laboral de una trabajadora del hogar es de una naturaleza muy distinta a los demás empleados, por lo cual requiere mayor precisión y adecuación a la realidad. La norma debe priorizar las publicidad y capacitaciones en todos los hogares de la nación independientemente de si existen o no trabajadoras del hogar, pues tiene que ser una labor preventiva. Las inspecciones deben ser dirigidas a mejorar la conducta infractora de estos empleadores evitando la multa.
Especialista 4	Si, la carencia de recursos humanos y económicos, exigen que el procedimiento en algunos casos se desarrolle vía electrónica para aliviar la sobrecarga en la actividad inspectiva. Así mismo, establecer plazos en función a las materias y categorías empresariales. Finalmente, las sanciones no solo deben ser pecuniarias.
Especialista 5	Sí, porque, el hecho de que el centro laboral sea a la vez el domicilio del empleador, genera dificultades en el acceso y la realización de la inspección.

Especialista 6 Si, para el caso de las inspecciones a los trabajadores del hogar, los fiscalizadores deberían realizar obligatoriamente como mínimo una visita al centro o lugar de trabajo en su primera actuación.

Interpretación De los resultados obtenidos se pudo determinar que si debería modificarse la Ley N° 28806 a fin de mejorar la función inspectiva, teniendo en cuenta que la relación laboral de una trabajadora del hogar es de una naturaleza muy distinta a los demás empleados, por lo cual requiere mayor precisión y adecuación a la realidad. Además, se debería fortalecer y promover las denuncias virtuales y anónimas.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 11: *Ingreso a los domicilios de empleadores*

Pregunta 9: ¿Considera usted que se debería modificar la Ley 28806 -Ley General de Inspección del Trabajo, a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, y se pueda sancionar a los empleadores que no cumplen con las obligaciones socio laborales de los trabajadores del hogar?

Especialista 1 Sí lo considero necesario, se debería establecer un procedimiento previo que contenga un pre aviso para el empleador, señalando fecha y hora en la cual deberá atender al fiscalizador, la negativa traería consigo la imposición de multas y presunciones legales respecto de los hechos denunciados.

Especialista 2 Considero que no se debería modificar la Ley para regular este tipo de inspecciones, lo que si considero es que debe estar regulado en una norma legal aparte de la Ley General de Inspección, donde especifique lineamiento que tengan la aprobación del ámbito judicial a fin de que el inspector pueda ingresar al domicilio con un documento emitido por el Juez y así no poder violar la privacidad del domicilio de las personas inspeccionadas.

Especialista 3 Si, a efectos de determinar con mayor veracidad el vínculo laboral.

Especialista 4 Considero que cuando las circunstancias del caso exijan la aplicación directa del principio de primacía de la realidad y hagan ineludible iniciar las actuaciones inspectivas con visita al centro de trabajo por la naturaleza de los hechos denunciados, el Inspector debe acudir ya con la disposición judicial que permita la intervención inspectiva inmediata a fin de evitar distorsiones en los hechos o modificaciones que alteren la realidad.

Especialista 5 Si, o en todo caso que tal modificación se realice en el artículo 23 de la Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el cual prevé la forma cómo ha de realizarse la inspección laboral en el caso de los trabajadores del hogar. Considero que el dejar librado el resultado de una inspección a la autorización de ingreso por parte del empleador, por el hecho que es su domicilio, deja una gran cantidad de situaciones en la incertidumbre y en

desventaja para el trabajador para la acreditación de sus derechos laborales. Considero que las presunciones que señala la ley en tales casos no son la mejor solución.

Especialista 6

Si, para la agilidad y participación a través de una orden judicial o a través del Ministerio Público en casos de delitos flagrantes (trabajo infantil, trabajo forzoso, violencia física contra la trabajadora) o en algunos casos con la participación de la Policía Nacional de Perú.

Interpretación

De los resultados obtenidos se pudo determinar que si se debería modificar la Ley 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, estableciendo además un procedimiento previo que contenga un pre aviso para el empleador, señalando fecha y hora en la cual deberá atender al fiscalizador o ir con una autorización judicial de ingreso al centro o lugar de trabajo a efectos de determinar con mayor veracidad el vínculo laboral.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

Tabla 12: *Mejorar la inspección de trabajo a cargo de Sunafil*

Pregunta 10: ¿Qué consecuencias positivas traería una eventual modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil?	
Especialista 1	Debería traer consigo, una mayor concientización de los empleadores respecto de los derechos que contempla este régimen especial y el reconocimiento de los mismos a favor de los empleados del hogar. Lógicamente esto se lograría de manera progresiva.
Especialista 2	Traería muchas consecuencias positivas tales como, el cumplimiento inmediato de las obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores en este sector, en cuanto a las denuncias interpuestas por los trabajadores del hogar y también serviría de alerta para los demás empleadores que aún no han sido inspeccionados.
Especialista 3	Generaría una concientización en la sociedad a efectos de que se entienda claramente que no es posible contratar trabajadoras del hogar sin ingresarlos en planilla y sin el pago de beneficios sociales correspondientes.
Especialista 4	Reducir los altos índices de informalidad y la elevación de la productividad y competitividad en las empresas dinamizando la economía del país.
Especialista 5	Mejoraría en gran manera el esclarecimiento de las controversias conforme a la “verdad material” de los hechos, y no resolver los casos conforme a la “verdad formal”, que es a lo que apuntan las presunciones reguladas en los artículos 23y 25 de la Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
Especialista 6	El cumplimiento de las normas socio laborales por parte de los empleadores; la atención de las denuncias y la satisfacción de los accionantes; la reducción de la carga laboral de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
Interpretación	De los resultados obtenidos se pudo determinar que dentro de las consecuencias positivas que traería consigo la modificatoria serían una mayor concientización de los empleadores respecto de los derechos que contempla este

régimen especial y el reconocimiento de los mismos a favor de los empleados del hogar; el cumplimiento inmediato de las obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores en este sector, así como una mayor concientización en la sociedad.

Nota. Elaborado en base a las entrevistas realizadas.

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como **objetivo general** analizar si la inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021, al mismo que se arribó mediante los objetivos específicos y la técnica de la entrevista, donde se pudo determinar que la mayoría de entrevistados considera que la labor de inspección que efectúa Sunafil es ineficiente debido a la acción tardía frente a una solicitud de intervención que presentan los trabajadores o ex trabajadores, hecho que genera que en diversas ocasiones no se cumpla con la finalidad del accionar inspectivo que es la protección de las obligaciones sociolaborales, debido a que consideran que Sunafil no promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar debido a que son área bastante olvidada (**Véase tabla N° 1, 2 y 3**). Estos datos se corroboran con **Ruiz (2019)** quien en su investigación concluye que la ineficacia de la gestión de Sunafil incide en el quebrantamiento de los derechos de los colaboradores por parte del empleador. De igual manera, **Harpur (2019)** señala que la inspección laboral es una herramienta esencial en materia laboral, toda vez que busca el cumplimiento de normas laborales en beneficio de los trabajadores, no obstante, su desarrollo es deficiente toda vez que no se implementan las herramientas necesarias para un cabal desarrollo y protección de los derechos de los trabajadores. Se concuerda totalmente con lo manifestado por los expertos y los antecedentes debido a que se considera que la inspección efectuada por el personal inspectivo de Sunafil es ineficiente ya que no vela a cabalidad por el cumplimiento de las normas sociolaborales de los trabajadores.

Además, de los resultados obtenidos en relación al **objetivo específico N° 1**, se pudo delimitar que los procedimientos de la inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar resultan ser muy genéricos para esta actividad laboral en específico debido a que se determinó que el proceso inspectivo para asegurar el cumplimiento de las normas sociolaborales tiene una gran limitación que es el permiso o autorización del empleador, quien en muchas ocasiones niega el acceso frustrando el objeto de la inspección (**Véase tabla N° 4 y 5**). Estos datos se corroboran con **Torres (2020)** quién señala que se debería efectuar una revisión completa del régimen laboral de

los empleados del hogar a fin de garantizar lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo, y cumplir con el desarrollo sostenible que es el trabajo decente y crecimiento sostenible, asimismo sostiene que se debe mejorar y modificar las facultades de la SUNAFIL con la finalidad de que velar por el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales. Se concuerda totalmente con lo manifestado por los expertos y los antecedentes debido a que el procedimiento inspectivo actual no cumple con velar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los trabajadores del hogar, siendo necesario un procedimiento especial que permita en primera instancia el ingreso al domicilio.

De los resultados obtenidos en el **objetivo específico N° 2**, se determinó que la mayoría de entrevistados considera que el procedimiento inspectivo que efectúa Sunafil tiene como finalidad beneficiar a los trabajadores del hogar, sin embargo, uno de ellos manifiesta que ello no se da en la práctica, debido a la falta de recursos humanos, la sobre carga laboral en Sunafil, que genera retrasos en el inicio y termino de las inspecciones. Además, sostienen que los empleadores no cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales hacia sus trabajadores debido a la informalidad existente en ese sector, así como a la falta de un control de fiscalización mediante operativos; finalmente, precisan que la nueva Ley de este régimen especial no coadyuva a contrarrestar la informalidad, sino que genera el aumento de informalidad en este sector (**Véase tabla N° 6, 7, 8 y 9**). Estos datos se corroboran con **Batista (2019)** quién menciona que dentro de las principales falencias que impiden la finalidad de la actuación inspectiva se encuentran: la falta de inspectores debido a que no se logra responder a todas las denuncias, falta de cobertura a nivel nacional y en las empresas industriales, falta de capacitación y falta de instrumentos normativos que protejan a los inspectores. De igual manera, se corrobora con **Briones, Donayre y Valderrama (2018)** quienes señalan que las deficiencias de la inspección de trabajo son falta de recursos humanos y económicos, apoyo logístico, carencia de capacitación a inspectores, entre otros. Se concuerda totalmente con lo expresado por los expertos, así como con los antecedentes debido a que existen diversos factores que generan inspecciones deficientes en la verificación del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales no sólo dentro de Sunafil como entidad sino factores externos como la prohibición

de ingreso al establecimiento o domicilio o la violencia ejercida hacia los inspectores.

De los resultados obtenidos en el **objetivo específico N° 3**, se delimitó que la mayoría de entrevistados considera que si debería modificarse la Ley N° 28806 a fin de mejorar la función inspectiva, teniendo en cuenta que la relación laboral de un trabajador del hogar es de una naturaleza muy distinta a los demás empleados, por lo cual requiere mayor precisión y adecuación a la realidad. Además, señalan que la modificación debería darse a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, estableciendo además un procedimiento previo que contenga un pre aviso para el empleador, señalando fecha y hora en la cual deberá atender al fiscalizador a efectos de determinar con mayor veracidad el vínculo laboral debido a que estas modificatorias traerían consigo consecuencias positivas como una mayor concientización de los empleadores respecto de los derechos que contempla este régimen especial y el reconocimiento de los mismos a favor de los empleados del hogar; el cumplimiento inmediato de las obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores en este sector (**Véase tabla N° 10, 11 y 12**). Estos datos se corroboran con **García (2018)** quien en su investigación concluye que debería modificarse la Ley de trabajadores domésticos toda vez que los resultados demostraron que la protección que ofrece esta ley para los trabajadores del hogar son mínimos debido a sus recortes regulatorios actuales. Asimismo, concluyó que, del análisis de la teoría, legislación internacional y nacional los trabajadores domésticos se encuentran en un estado frágil, esto se debe principalmente por discriminación contra ellos, el desconocimiento de sus derechos y a la falta de una atención especial y prioritaria por parte del país. Se concuerda totalmente con lo manifestado por los expertos y los antecedentes debido a que se considera que una modificatoria de la Ley N° 28806 mejoraría la eficiencia de la inspección de trabajo a cargo de SUNAFIL ya que se incluirían dentro de esta un procedimiento especial que permita el objeto de la inspección, pudiendo ingresar al domicilio del empleador sin que esto quebrante el derecho a la inviolabilidad de domicilio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: La inspección de Sunafil es ineficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar debido a la acción tardía ejecutada por los inspectores, toda vez que no realizan la acción inspectiva necesaria en el momento requerido para velar por el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar.

SEGUNDO: El procedimiento inspectivo a cargo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar resultan ser muy genéricos para esta actividad laboral en específico debido a que existen diversas limitaciones para cumplir con el objeto de inspección, por ello se debería efectuar una revisión completa del régimen laboral de los empleados del hogar a fin de garantizar lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo.

TERCERO: Los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar son la informalidad existente en ese sector, la falta de un control de fiscalización mediante operativos; falta de instrumentos normativos que protejan a los inspectores; falta recursos humanos y logísticos, así como la falta de agrupamiento de los inspectores por materia inspectiva.

CUARTO: Debería modificarse la Ley N° 28806 a fin de mejorar la función inspectiva, teniendo en cuenta que la relación laboral de una trabajadora del hogar es de una naturaleza muy distinta a los demás empleados, por ello debe establecerse un procedimiento de fiscalización especial que permita el ingreso de los fiscalizadores a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al legislador modificar la Ley N° 28806 con relación a las actuaciones inspectivas que desarrollan los inspectores de trabajo en las inspecciones del régimen especial de trabajadores del hogar, y se consigne de manera obligatoria como mínimo una visita inspectiva al centro o lugar de trabajo en su primera actuación, con el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los trabajadores del hogar y así brindarles la protección jurídica necesaria e idónea.

SEGUNDO: A los futuros investigadores ejecutar estudios partiendo de la realidad asimétrica en la que se encuentran los empleadores del hogar frente a sus empleadores, teniendo como población a los trabajadores del hogar.

TERCERO: A Sunafil realizar actividades de difusión a fin de que los trabajadores en general tengan conocimiento de las obligaciones sociolaborales a cargo de su empleador.

CUARTO: Al legislador reglamentar de forma rápida la conciliación administrativa a cargo de Sunafil, como herramienta de colaboración en la inspección del trabajo, la cual es positiva porque promueve la solución de los conflictos de manera rápida, económica y legal, y el cumplimiento de las normas socio laborales, evitando procedimientos inspectivos o sancionadores en la vía administrativa, así como procesos judiciales infructuosos.

VII. PROPUESTA

Se determinó que es necesario e importante a fin de que se logre el objeto de la inspección, modificar la Ley N° 28806 con relación a las actuaciones inspectivas que desarrollan los inspectores de trabajo en las inspecciones del régimen especial de los trabajadores del hogar.

Actualmente el Artículo 11 dice:

“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.”

Por lo ya expuesto, es necesaria la modificación del artículo 11 de la Ley General de Inspección del Trabajo en el siguiente sentido:

“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.”

En el caso de las inspecciones del régimen especial de los trabajadores del hogar, cuando el trabajador denunciante no tenga acreditado el vínculo laboral, al inicio de las actuaciones inspectivas el inspector de trabajo, deberá realizar como primera modalidad de actuación una visita inspectiva al Centro o lugar de Trabajo, a fin de poder determinar el vínculo laboral del accionante con el sujeto inspeccionado, y verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

En caso, el empleador se niegue a permitir el ingreso al inspector de trabajo a su domicilio, de considerarlo necesario para el caso el inspector solicitara una autorización judicial para el ingreso al domicilio del empleador.

Con relación a la notificación de requerimientos de información o comparecencia por casilla electrónica, podrá ser efectuada esta modalidad siempre que se encuentre acreditado el vínculo laboral y el empleador haya declarado y actualizado sus datos en SUNAT para dicha actividad. Sin embargo, no se aplicará dicha actuación cuando el sujeto inspeccionado contrate a los trabajadores del hogar como persona natural contando solo con su DNI, deberá de notificarse de acuerdo a la prelación de las notificaciones señaladas en el artículo 20 del TUO de la Ley Nª 27444.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales*. Gaceta Jurídica
- Batista, J. (2019). Una mirada a la inspección del trabajo. *Revista Derechos en Acción*, 4(11). 313-340.
- Benavides, A. (2006). *Un siglo de derechos sociales: a propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003)*. Universidad Autónoma.
- Briones, I. A., Donayre, T. S. y Valderrama, C.V. (2018). *Principales deficiencias en la inspección del trabajo y la necesidad de implementar una intendencia de SUNAFIL en la región Ucayali, periodo 2014-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali] Repositorio Institucional UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3540/ABOPAGDO-2018-INGRIDBRIONES-RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casquina, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *ACIMED*, 14 (1), 1-12.
- Cueto, A.I. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6820/CUETO_PIAZZA_ALEJANDRA_IRENE_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daza, V. (2019). *Inspecciones laborales como mecanismo de control de la accidentalidad laboral en Europa 2009-2015* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica de Cataluña]. Repositorio Institucional UPC. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/171806>

- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Analisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Theoria*, 12(2), 1024 – 9435
- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 42 (1), 107 – 136.
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH.
- Espinoza, F.R. (2013). *La infracción administrativa laboral*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia, F. E. (2018). *Los trabajadores del hogar y los mecanismos para su protección, desde una visión legislativa y social en Chiclayo* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio institucional USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1529/1/TL_GarciaCarhuatantaFabiola.pdf
- Harpur, P. (2019). *Labour rights as human rights: Workers' safety at work in Australian-Based supply chains*. [Tesis de posgrado, University of Technology] Repositorio Institucional QUT. https://eprints.qut.edu.au/35793/1/Paul_Harpur_Thesis.pdf
- Hernández, R. (2017). *Diseños del proceso de investigación cualitativa*. Escuela Superior. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dnRnb-6aQJ:https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/hernc3a1ndez-samipieri-cap-15-disec3b1os-del-proceso-de-investigac3b3n-cualitativa.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>
- Hernández, R., Fenández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Escuela Superior de Guerra Naval.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J., y García, C. (2017). *Sunafil: Fiscalización Laboral*. Instituto Pacífico.

López, P. S. (2018). *La aplicación del Sistema de Inspección del Trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan trámites en la SUNAFIL - Lima Metropolitana* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17957/L%c3%b3pez_CPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, 28(1). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>

Muntane, R. (2010). *Introducción a la investigación básica*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Invstigacion_basica

Pham, H. (2018). *The development of capacity for labour inspection: A case study of Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs in Vietnam*. [Tesis de posgrado, University of Tampere] Repositorio Institucional TUNI. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103337/gradu07433.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, G. L. (2018). *La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.

Ruiz, M. O. (2019). *Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tingo maría, 2016 -2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2105/RU%c3%8dZ%20ARIAS%2c%20Marcia%20Olinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sekgena, M. (2017). *The experiences of labour inspectors in their field of work*. [Tesis de posgrado, University of Pretoria] Repositorio Institucional UP. <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/27489/dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Telma, A. (2016). *Inspección del trabajo*. Scielo. http://socialsciences.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000200004
- Torres, Y. D. (2020). *Trabajadores del hogar conforme el Convenio Núm. 189 de la OIT* [Tesis de grado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7000>
- Usquiano, Y.H. (2017). *Caracterización del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro compra/venta de abarrotes - Tayabamba - La Libertad, 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote] Repositorio Institucional ULADECH. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2668/FINANCIAMIENTO_MYPE_USQUIANO_PAREDES_YERALSITO_HADLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zabala, D. A. (2020). *Responsabilidad solidaria del estado ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada* [Tesis de posgrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional UCUENCA. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048>
- Zavaleta, R. (2016). *Apuntes sobre el Derecho Laboral Peruano*. Blog. <http://rooswelthgerardozaletabenites.blogspot.com/2016/01/la-inspeccion-del-trabajoo.html>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	
Eficiencia de la inspección de Sunafil y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar	¿La inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar- Piura 2021?	¿Cuál es el procedimiento de la inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar?	Analizar si la inspección de Sunafil es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar	Analizar el procedimiento inspectivo a cargo de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar	Eficiencia de la inspección de Sunafil	Procedimiento inspectivo de Sunafil	
				Conocer los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar		Factores que generan deficiencias	
		¿Cuáles son los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de Sunafil para verificar el cumplimiento de las obligaciones			Evaluar una propuesta modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil en este sector.	Cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar	Obligaciones socio laborales de los empleadores
							Modificación de la Ley 28806

		socio laborales de los empleadores del hogar?				
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia de la autora

Anexo N° 2: Guía de análisis documental

**ANEXO
GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

TÍTULO: Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021

Objetivo Específico N° 1: Analizar el procedimiento inspectivo a cargo de SUNAFIL en la verificación del cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar

Ámbito	Etapas	Procedimiento de Inspección de Trabajo
Sociolaboral		
Sanciones		
Interpretación		

Anexo N° 3: Guía de análisis documental

ANEXO GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021

Objetivo Específico N° 1: Analizar el procedimiento inspectivo a cargo de SUNAFIL en la verificación del cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar

LEY N° 31047- LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

OBJETO

FINALIDAD

**OBLIGACIONES
DE LOS
EMPLEADORES**

**INSPECCIÓN
REALIZADA
PARA LOS
TRABAJADORES
DEL HOGAR**

Interpretación

Anexo N° 4: Guía de entrevista**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS**

TÍTULO:

Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021

INDICACIONES: *Se recomienda leer de forma detenida cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos de investigación.*

Entrevistado:**Cargo:****Institución:****OBJETIVO GENERAL**

Analizar si la inspección de SUNAFIL es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la labor de inspección que realiza la SUNAFIL es eficiente? ¿Por qué?

2. ¿Considera usted que la SUNAFIL promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar?

3. ¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen a cabalidad con sus facultades inspectivas establecidas en el artículo 5 de la Ley general de inspección del trabajo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Conocer los factores que generan deficiencias en el procedimiento de inspección de SUNAFIL para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar

Preguntas:

4. ¿Considera usted, qué el procedimiento inspectivo que realiza SUNAFIL con relación a las denuncias que presentan los recurrentes, perjudica o beneficia a las trabajadoras del hogar?

5. ¿Considera usted, que la sobrecarga laboral, originada por un sin número de denuncias genera que los inspectores no realicen una adecuada fiscalización en detrimento de la calidad o la profundización de la inspección, toda vez que lo que se tiene que hacer es terminar con la carga asignada de forma excesiva? ¿Por qué?

6. ¿Considera usted, que los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la constante queja de los denunciante en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección efectuada por SUNAFIL? ¿Por qué?

7. ¿Considera usted, que los empleadores del hogar cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales de las trabajadoras del hogar? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Proponer una modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de trabajo a cargo de SUNAFIL.

Preguntas:

8. ¿Considera usted que debería realizarse alguna modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil? ¿Por qué?

9. ¿Considera usted que se debería modificar la Ley 28806 "¿Ley General de Inspección del Trabajo" a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, y se pueda sancionar a los empleadores que no cumplen con las obligaciones sociolaborales de las trabajadoras del hogar?

10. ¿Qué consecuencias positivas traería una eventual modificatoria de la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil?

SELLO	FIRMA	TELÉFONO - EMAIL

Anexo N° 5:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 – EXPERTO 01

CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Sullana, 27 de agosto del 2021.

Dr.

Henry Eduardo Salinas Ruiz

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumentos de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; y con relación al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar si la inspección de SUNAFIL es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021, y plantear recomendaciones y propuestas para mejorar la inspección de trabajo a cargo de Sunafil, para ello se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato a fin de que usted haga llegar sus apreciaciones para cada pregunta del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu altruista, agradezco de antemano su colaboración.

Atentamente.



Maruja de los Milagros Navarro Velasco
DNI N° 76904690

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADO ESPECIALISTA

Indicación: Señor especialista solicito su colaboración para que luego de un estricto análisis de las preguntas de la Guía de Entrevista, el mismo que le presentare a continuación, señale de acuerdo con su criterio, opinión y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del presente trabajo.

En la evaluación de cada pregunta, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Considera usted que la labor de inspección que realiza la SUNAFIL es eficiente? ¿Por qué?			X	
2. ¿Considera usted, que la SUNAFIL promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar?			X	
3. ¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen a cabalidad con sus facultades inspectivas establecidas en el artículo 5 de la Ley General de Inspección del trabajo?			X	
4. ¿Considera usted, que el procedimiento inspectivo que realiza SUNAFIL con relación a las denuncias que presentan los recurrentes, perjudica o beneficia a las trabajadoras del hogar?			X	
5. ¿Considera usted, que la sobrecarga laboral, originada por un sin número de denuncias genera que los inspectores no realicen una adecuada fiscalización, toda vez que lo que se tiene que hacer es terminar con la carga asignada? ¿Por qué?			X	
6. ¿Considera usted, que los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la queja de los denunciantes en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección efectuada por SUNAFIL? ¿Por qué?			X	
7. ¿Considera usted, que los empleadores del hogar cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales de las trabajadoras del hogar? ¿Por qué?			X	
8. ¿Considera usted que debería realizarse alguna modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil? ¿Por qué?			X	
9. ¿Considera usted que se debería modificar la Ley 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, y se pueda sancionar a los empleadores que no cumplen con las obligaciones sociolaborales de las trabajadoras del hogar?			X	
10. ¿Qué consecuencias positivas traería una eventual modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil?			X	

Anexo N° 6:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 – EXPERTO 02

CARTA DE INVITACIÓN N° 02

Sullana, 27 de agosto del 2021.

Dra.

Martha Elena García Navarro

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumentos de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; y con relación al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar si la inspección de SUNAFIL es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021, y plantear recomendaciones y propuestas para mejorar la inspección de trabajo a cargo de Sunafil, para ello se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato a fin de que usted haga llegar sus apreciaciones para cada pregunta del instrumento de investigación.

Concedora de su alto espíritu altruista, agradezco de antemano su colaboración.

Atentamente.



Maruja de los Milagros Navarro Velasco
DNI N° 76904690

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADO ESPECIALISTA

Indicación: Señor especialista solicito su colaboración para que luego de un estricto análisis de las preguntas de la Guía de Entrevista, el mismo que le presentare a continuación, señale de acuerdo con su criterio, opinión y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del presente trabajo.

En la evaluación de cada pregunta, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

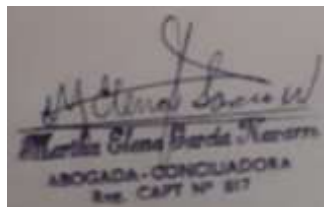
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Martha Elena García Navarro
Grado Académico	Magister
Mención	Gestión Pública
Firma	 Martha Elena García Navarro ABOGADA - CONDUCTORA Reg. CAPT N° 817

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1.¿Considera usted que la labor de inspección que realiza la SUNAFIL es eficiente? ¿Por qué?			X	
2.¿Considera usted, que la SUNAFIL promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar?			X	
3.¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen a cabalidad con sus facultades inspectivas establecidas en el artículo 5 de la Ley General de Inspección del trabajo?			X	
4.¿Considera usted, que el procedimiento inspectivo que realiza SUNAFIL con relación a las denuncias que presentan los recurrentes, perjudica o beneficia a las trabajadoras del hogar?			X	
5.¿Considera usted, que la sobrecarga laboral, originada por un sin número de denuncias genera que los inspectores no realicen una adecuada fiscalización, toda vez que lo que se tiene que hacer es terminar con la carga asignada? ¿Por qué?			X	
6.¿Considera usted, que los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la queja de los denunciante en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección efectuada por SUNAFIL? ¿Por qué?			X	
7.¿Considera usted, que los empleadores del hogar cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales de las trabajadoras del hogar? ¿Por qué?			X	
8.¿Considera usted que debería realizarse alguna modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil? ¿Por qué?			X	
9.¿Considera usted que se debería modificar la Ley 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, y se pueda sancionar a los empleadores que no cumplen con las obligaciones sociolaborales de las trabajadoras del hogar?			X	
10.¿Qué consecuencias positivas traería una eventual modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil?			X	

Anexo N° 7:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 3 – EXPERTO 03

CARTA DE INVITACIÓN N° 03

Sullana, 27 de agosto del 2021.

Dra.

Isaí Belén Castellares Fergusson

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumentos de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; y con relación al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad analizar si la inspección de SUNAFIL es eficiente frente a las obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar - Piura 2021, y plantear recomendaciones y propuestas para mejorar la inspección de trabajo a cargo de Sunafil, para ello se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, las cuales deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato a fin de que usted haga llegar sus apreciaciones para cada pregunta del instrumento de investigación.

Conocedora de su alto espíritu altruista, agradezco de antemano su colaboración.

Atentamente.



Maruja de los Milagros Navarro Velasco
DNI N° 76904690

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA ABOGADO ESPECIALISTA

Indicación: Señor especialista solicito su colaboración para que luego de un estricto análisis de las preguntas de la Guía de Entrevista, el mismo que le presentare a continuación, señale de acuerdo con su criterio, opinión y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del presente trabajo.

En la evaluación de cada pregunta, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Castellares Fergusson Isaí Belén
Grado Académico	Magister
Mención	Investigación y docencia universitaria
Firma	 Isai Belén Castellares Fergusson ABOGADO CALL. 010810

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1.¿Considera usted que la labor de inspección que realiza la SUNAFIL es eficiente? ¿Por qué?			X	
2.¿Considera usted, que la SUNAFIL promueve el cumplimiento de obligaciones socio laborales de los empleadores del hogar?			X	
3.¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen a cabalidad con sus facultades inspectivas establecidas en el artículo 5 de la Ley General de Inspección del trabajo?			X	
4.¿Considera usted, que el procedimiento inspectivo que realiza SUNAFIL con relación a las denuncias que presentan los recurrentes, perjudica o beneficia a las trabajadoras del hogar?			X	
5.¿Considera usted, que la sobrecarga laboral, originada por un sin número de denuncias genera que los inspectores no realicen una adecuada fiscalización, toda vez que lo que se tiene que hacer es terminar con la carga asignada? ¿Por qué?			X	
6.¿Considera usted, que los retrasos en el inicio y termino de las inspecciones y la queja de los denunciante en que su denuncia no haya sido atendida a tiempo, es una de las deficiencias de la inspección efectuada por SUNAFIL? ¿Por qué?			X	
7.¿Considera usted, que los empleadores del hogar cumplen a cabalidad con las obligaciones socio laborales de las trabajadoras del hogar? ¿Por qué?			X	
8.¿Considera usted que debería realizarse alguna modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil? ¿Por qué?			X	
9.¿Considera usted que se debería modificar la Ley 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" a fin de que los fiscalizadores puedan ingresar a los domicilios sin que este hecho vulnere la inviolabilidad de domicilio, y se pueda sancionar a los empleadores que no cumplen con las obligaciones sociolaborales de las trabajadoras del hogar?			X	
10.¿Qué consecuencias positivas traería una eventual modificatoria a la Ley N° 28806 y/o su reglamento para mejorar la eficiencia de la inspección de Sunafil?			X	

Anexo N° 8:

CUADRO DE SANCIONES PARA LOS EMPLEADORES DEL HOGAR

EMPLEADOR DEL HOGAR		
Gravedad de la Infracción	Monto de la Sanción (UIT)	Valor
Leves	0.05	S/220.00
Graves	0.13	S/572.00
Muy grave	0.25	S/1,100.00
Muy grave (infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25)	4.50	S/19,800.00

Anexo N° 9:

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO DE SUNAFIL



ACTUACIONES INSPECTIVAS

Son diligencias DE OFICIO para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, lo cual va a permitir poder adoptar las medidas inspectivas que procedan para garantizar el cumplimiento de las mismas.

ORIGEN

- Por orden de las autoridades competentes.
- A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público.
- Por denuncia.
- Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- A petición de los empleadores y los trabajadores u organismos sindicales.
- Por iniciativa de los inspectores.

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

1 a 10 DÍAS HÁBILES

La Subintendencia de Actuación Inspectiva asignará al Inspector o Inspectores que llevarán a cabo las actuaciones de investigación.

Recibida la orden de inspección, el inspector tiene **10 días hábiles** para iniciar la actuación inspectiva.

30 DÍAS HÁBILES

Las actuaciones de investigación deberán realizarse en este plazo.

Se puede prorrogar este plazo a 60 o más días hábiles; sin embargo, en casos de seguridad y salud en el trabajo, dicho plazo no podrá exceder de 30 días hábiles.

FINALIZADAS LAS ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN EL INSPECTOR DE TRABAJO EMITIRÁ:

OPERATIVO DE INSPECCIÓN /PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

La denuncia puede ser presentada por cualquier administrado:

- Trabajadores
- Organizaciones sindicales

La denuncia debe contener:

- Nombre, N° de DNI y domicilio del denunciante; datos de los cuales se guardará la debida reserva.
- Una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, fecha y el lugar donde se produjeron los hechos denunciados.
- Dirección del centro de trabajo.

En caso de no contar con vínculo laboral vigente debe presentarse la solicitud del levantamiento de reserva de identidad.

ORDEN DE INSPECCIÓN

En la orden de inspección se indicará el inicio de las actuaciones de investigación o comprobatorias en los centros de trabajo, designando al inspector o inspectores actuantes. Asimismo, deberá señalarse las materias a inspeccionar y el plazo a observar.

INSPECTOR (ES) ASIGNADO (S)

En caso de despido arbitrario, huelgas, cierre de centro de labores, terminación colectiva de los contratos de trabajo, entre otras materias que requieran de una inmediata intervención, se inician las actuaciones inspectivas en el DÍA DE RECIBIDA LA ORDEN DE INSPECCIÓN O DESDE QUE SE TOMA CONOCIMIENTO DEL HECHO.

ACTUACIONES INSPECTIVAS

El Inspector de Trabajo puede desarrollar sus actuaciones inspectivas mediante alguna de las siguientes modalidades:

- Visitas de inspección al centro de trabajo.
- Comparecencia.
- Comprobación de datos.

MEDIDAS INSPECTIVAS

RECOMENDACIÓN
Son aquellas que se emiten como consecuencia de una orden de orientación.

REQUERIMIENTO
Es una orden dispuesta por la Inspección del Trabajo cuando del previo análisis de los hechos y de los documentos exhibidos se determine que existe una infracción laboral.

ADVERTENCIA
En caso de comprobar la subsanación de las infracciones se podrá adoptar una medida de advertencia que consiste en detallar las multas que le hubieren correspondido al sujeto inspeccionado en caso de no haber subsanado.

- INFORME**
Cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones.
- ACTA DE INFRACCIÓN**
Cuando se ha comprobado la comisión de infracciones.

