

**Universidad de Huánuco**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**  
**Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**TESIS**

**EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA SUNAFIL, EN SU GESTIÓN**  
**Y ACTUACIÓN SOBRE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN**  
**LABORAL, TINGO MARÍA, 2016 -2017.**

**Para optar el Título Profesional de**  
**ABOGADO**

**TESISTA**

**RUÍZ ARIAS, Marcia Olinda**

**ASESOR**

**Mtro. AVILÉS QUISPE, Abdel**

**Huánuco - Perú**  
**2019**



**RESOLUCIÓN N° 1187-2018-D-CFD-UDH**  
Huánuco, 19 de setiembre de 2019

Visto, la solicitud con ID 239848-0000004852 de fecha 05 de setiembre de 2019 presentado por la Bachiller **RUIZ ARIAS Marcia Olinda**, quien pide se Ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA SUNAFIL, EN SU GESTIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL, TINGO MARIA, 2016 - 2017"** para optar el Título profesional de Abogado y;

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución N° 821-2019-D-CFD-UDH de fecha 15 de julio de 2019 se aprueba el Informe final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA SUNAFIL, EN SU GESTIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL, TINGO MARIA, 2016 - 2017"** formulado por la Bachiller **RUIZ ARIAS Marcia Olinda**, del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, quien posteriormente fue declarada **APTA** para sustentar dicha investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y a lo Establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, **RUIZ ARIAS Marcia Olinda** para optar el Título profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica ( Tesis ), a los siguientes docentes:

Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli	: Presidente
Mtro. (a) Hernando Walferdin Santos Gutiérrez	: Vocal
Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe	: Secretario
Abog. Hugo Baldomero Peralta Baca	: Suplente

**Artículo Segundo.- SEÑALAR** el día viernes 11 de octubre de 2019 a horas 4.30 pm dicha sustentación pública se realizará en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
*Fernando Corcino Barrueta*  
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA  
DECANO

**DISTRIBUCIÓN:** Of. Mat. Y Reg. Acad., Exp. Graduando, Sede Tingo María, Interesado, Jurados (3), Asesor, Archivo, FCB/mgm



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 09 de del mes de octubre del año 2019, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad Universitaria La Esperanza, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Ratificado integrado por los docentes:

- Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli : (Presidente)
- Mtro. (a) Hernando Walferdin Santos Gutiérrez : (Vocal)
- Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe : Secretario
- Abog. Hugo Baldomero Peralta Baca : Suplente


Nombrados mediante la Resolución N° 1187-2019-DFD-UDH de fecha 19 de setiembre de 2019, para evaluar la Tesis intitulada “**EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA SUNAFIL, EN SU GESTIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL, TINGO MARÍA, 2016 - 2017**” presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **RUIZ ARIAS Marcia Olinda** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanime con el calificativo cuantitativo de 10 y cualitativo de bueno

Siendo las 6:00 p.m. horas del día 11 del mes de octubre del año 2019, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli  
PRESIDENTE

  
Abog. Hugo Baldomero Peralta Baca  
VOCAL

  
Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe  
SECRETARIO

## DEDICATORIA

A mis padres, Antonio y Rosa con amor leal y gratitud sincera; por guiar mis pasos por el camino correcto de la vida, y por ser los pilares en mi formación profesional.

A mis hermanas, Amelia y Rosita con cariño y aprecio por ser fuente de motivación en cada paso que doy.

A mi novio, Jhony Limber por haber puesto Dios en mi camino y, ser mi fortaleza y fiel compañía.

***Marcia.***

## **AGRADECIMIENTO**

Mis agradecimientos sinceros a:

A los docentes de la Universidad de Huánuco por haber compartido sus experiencias durante mi formación profesional y a mi asesor de tesis, Mg. Abdel Avilés Quispe, por las instrucciones y dedicación que tuvo para poder culminar la presente investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN.....	VI
SUMMARY.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	XII

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	29
2.4. HIPÓTESIS.....	30
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. Variable independiente.....	31
2.5.2. Variable dependiente.....	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.1.1. Enfoque.....	33

3.1.2. Alcance o nivel .....	33
3.1.3. Diseño .....	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	34

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	35
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	54

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	56
CONCLUSIONES .....	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS .....	66

## RESUMEN

El presente trabajo esquematiza, respecto a la “Eficacia y Efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016-2017”.

Se advierte en el presente trabajo que de 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 40% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, el 40% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y el 20% de los encuestados indican que a veces es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión; que acumulando los que respondieron si y los que dijeron a veces, la SUNAFIL ha sido eficaz y efectiva en su gestión y supervisión de fiscalización laboral.

Asimismo de 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 20% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, el 70% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y el 10% de los encuestados indican que a veces es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz ni efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

En el presente estudio de un total de los 08 aspectos/actividades analizados, en 07 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100% y solo en una alcanzó una meta del 99.39%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016.

De la misma manera de 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 20% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones, el 70% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer



sanciones y el 10% de los encuestados dijeron que a veces es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia.

En este orden de ideas de 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 10% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones, el 85% de los encuestados dijeron que no es eficaz ni efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones y el 5% de encuestados dijeron que a veces es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz ni efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia.

Así también de los 06 aspectos/actividades analizados, en 03 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; y en 03 actividades que equivale al 50% alcanzó una meta menor al 100%, siendo el más bajo 92.6%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2017.

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 80% de encuestados dijeron que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL y el 20% de encuestados dijeron que a veces son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

De la misma manera las metas en resoluciones de segunda instancia en la Intendencia regional de Huánuco para el año 2017 para emitir fueron programadas en número de 48 resoluciones, cantidad que no ha cumplido en

este periodo, por haber entrado manifiestan en vigencia el Texto Único Ordenada de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Se aprecia que el factor determinante para no haberse cumplido con la meta programada para el año 2017, manifiestan ha sido la falta de herramientas de gestión (Lineamientos, Directivas u otros).

Tal como se puede apreciar los indicadores del cuadro, se puede visualizar las diferentes actividades realizadas por la SUNAFIL durante el año 2017 ha sido un éxito. Por lo que queda demostrada la eficacia con la cual actuaron en la resolución y seguimientos de conflictos en el escenario laboral.

Lo que se ha buscado con este trabajo es demostrar la “Eficacia y Efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016-2017”.

**PALABRAS CLAVE:** Eficacia, efectividad, SUNAFIL, supervisión e inspección laboral de trabajo.

## SUMMARY

The present work outlines, with respect to the "Efficiency and Effectiveness of SUNAFIL, in its management and action on labor supervision and inspection, Tingo Maria, 2016-2017".

It is noticed in the present work that of 10 members of the SUNAFIL who were interviewed, it was determined that: 40% of the respondents said that the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is effective and effective, 40% of the respondents they said that the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is not effective and 20% of the respondents indicate that the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is sometimes effective and effective.

Where the conclusion is reached; that by accumulating those who answered YES and those who digested AVECES, SUNAFIL has been effective and effective in its management and supervision of labor inspection.

Likewise, of 20 Tingo María workers who were interviewed, it was determined that: 20% of the respondents said that if the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is effective and effective, 70% of the respondents said that it is not effective and effective the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL and 10% of respondents indicate that the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is sometimes effective and effective.

Where it is concluded that the National Superintendency of Labor Inspection-SUNAFIL is not effective or effective in its management and action on labor supervision and inspection.

In the present study of a total of the 08 aspects / activities analyzed, in 07 the SUNAFIL have surpassed the target set, that is to say reaching more than 100% and only in one reached a goal of 99.39%; which shows a success in the 2016 management.

In the same way of 10 members of the SUNAFIL that was surveyed, it was determined that: 20% of the respondents said that SUNAFIL is effective and effective when imposing sanctions, 70% of the respondents said that it is not

effective and effective SUNAFIL when imposing sanctions and 10% of respondents said that SUNAFIL is sometimes effective and effective when imposing sanctions.

Where it is concluded that SUNAFIL is not effective and effective at the time of imposing legally established sanctions for non-compliance with social and labor standards in its area of competence.

In this order of ideas of 20 workers of Tingo María who were interviewed, it was determined that: 10% of the respondents said that if SUNAFIL is effective and effective when imposing sanctions, 85% of the respondents said that SUNAFIL is effective or not effective when imposing sanctions and 5% of respondents said that SUNAFIL is sometimes effective and effective when imposing sanctions.

Where it is concluded that the SUNAFIL is not effective or effective at the time of imposing sanctions legally established for the breach of the social labor standards in the area of its competence.

Likewise of the 06 aspects / activities analyzed, in 03 the SUNAFIL have surpassed the set goal that is to say reaching more than 100%, obtaining a maximum level of 135.48%; and in 03 activities equivalent to 50%, it reached a goal of less than 100%, the lowest being 92.6%; which shows a success in the 2017 management.

Of 10 members of the SUNAFIL who were interviewed, it was determined that: 80% of the respondents said that the informality of the work and the breach of the law by the employers were the socio-legal implications of an inefficient work of the SUNAFIL and 20% of respondents said that they are sometimes the socio-legal implications of an inefficient work of SUNAFIL.

Where it is concluded that labor informality and the breach of the law by employers are the socio-legal implications of an ineffective work of SUNAFIL, in its management and action on labor supervision and inspection.

In the same way, the goals in second instance resolutions in the Huánuco Regional Intendency for the year 2017 to be issued were programmed in a number of 48 resolutions, an amount that has not been fulfilled in this period,

since they entered the Sole Orderly Text. of the General Administrative Procedure Law.

It is appreciated that the determining factor for not having met the goal programmed for the year 2017, has been the lack of management tools (Guidelines, Directives or others).

As you can see the indicators in the table, you can see the different activities carried out by SUNAFIL during the year 2017 has been a success. For what is demonstrated the effectiveness with which they acted in the resolution and monitoring of conflicts in the labor scenario.

What has been sought with this work is to demonstrate the "Efficiency and Effectiveness of SUNAFIL, in its management and action on labor supervision and inspection, Tingo Maria, 2016-2017".

**KEY WORDS:** Effectiveness, effectiveness, SUNAFIL, labor supervision and labor inspection.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lo presento ante los señores jurados evaluadores para optar el título de abogado en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, está referido a la “Eficacia y Efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016-2017”.

La SUNAFIL, es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se encarga de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y la seguridad y salud en el ambiente del trabajo, así como brindar asesoría técnica, y realizar investigaciones. Es una entidad pública a través del cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, asimismo genera las condiciones oportunos para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, impulsando su formalidad y productividad, con tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, a la fiscalización del trabajo que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado; en tanto que los agentes que cumplen dicha labor reciben el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo. Allí donde se habla de fiscales del trabajo, solo es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral.

De allí la importancia y trascendencia del trabajo de investigación, que la SUNAFIL, tiene como función principal: Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización en el ámbito de su competencia, aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en acuerdo con las políticas nacionales y sectoriales, formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia y, vigilar y exigir que se cumpla las normas legales reglamentadas convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales. Imponer sanciones legales que se encuentran reguladas ante incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Constitución Política del Perú establece que el Estado brinda protección prioritaria al trabajo en sus distintas modalidades, prohibiendo cualquier relación laboral que limite el ejercicio de los derechos constitucionales, o que desconozca o rebaje la dignidad del trabajador.

Entre los derechos constitucionales vinculados al derecho laboral o derecho del trabajo resaltamos el derecho a una remuneración justa y suficiente, a los beneficios sociales, a jornada ordinaria de trabajo, a no discriminar, protege el despido arbitrario, la negociación colectiva y la participación de las utilidades.

Asimismo, la inspección del trabajo es un sistema funcional que tiene como finalidad vigilar que se cumpla las normas laborales y se personifica en los inspectores del trabajo, cuando se va a ejercer una inspección del trabajo se ejerce sobre las empresas, entendiendo como las unidades económicas en las que se dan relaciones de trabajo subordinado o por cuenta ajena, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras.

La inspección del trabajo dispone de la competencia oportuna para proteger a las personas que laboran en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral a nivel nacional y en todas sus dimensiones. Al respecto, el Estado Peruano implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo, apoyando a la población activa en riesgo de desocupación.

El trabajo decente es primordial para el bienestar de las personas, además de generar un ingreso, con el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades y sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.

En ese sentido, el presente proyecto de investigación tiene como finalidad de determinar la eficacia y eficiencia en lo referente a las fiscalizaciones laborales por parte de la SUNAFIL. Justamente para garantizar lo indicado líneas arriba.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

.¿En qué medida es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**1.2.1.** ¿En qué medida la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

**1.2.2.** ¿En qué medida la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral?

**1.2.3.** ¿Es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia?

**1.2.4.** ¿La SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva?

**1.2.5.** ¿Cuáles son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar si la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, es eficaz y efectiva en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017.



#### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**1.4.1.** Determinar si la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores

**1.4.2.** Determinar si la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral

**1.4.3.** Conocer la eficacia y efectividad de la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia.

**1.4.4.** Evaluar si la SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva

**1.4.5.** Determinar las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Nos motiva realizar el presente estudio porque existen indicios de la poca eficacia y eficiencia de parte de la SUNAFIL, sobre la labor que cumple en nuestra región de Huánuco. Por lo que la inspección debería orientarse a sectores informales y persuadir a empresas y trabajadores sobre el cumplimiento laboral. Las inspecciones no deben centrarse en las empresas formales ni acogerse todas las denuncias que se plantean sin control previo. En un país donde existe bastante la informalidad y el incumplimiento laboral, la SUNAFIL debería tener como desafío la inclusión en planillas de trabajadores y el pago puntual de los beneficios sociales antes que la búsqueda de multas.

El triunfo de la SUNAFIL debe ser medido por la ampliación de la base de trabajadores formales en el país y del pago oportuno de los beneficios sociales. Un trabajador asegurado y con beneficios es una familia con protección social. Este es el reto central del nuevo gobierno

conjuntamente con seguridad, educación y salud. Y allí radica la eficacia y eficiencia, como entidad del Estado.

Porque la meta fundamental de la SUNAFIL debe ser armonizar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

#### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Ante la pregunta ¿hasta dónde un investigador puede llegar? Nos referimos a las dificultades o limitaciones que se presentaran a lo largo del desarrollo del proyecto de investigación.

Las limitaciones que se presentaran son:

- Escasa bibliografía especializada sobre el tema investigación.
- La falta de antecedentes locales y nacionales del presente trabajo de investigación, lo cual dificultara en la recopilación de información.
- Carencia de apoyo y orientación de profesionales especializados en el tema de investigación.

#### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En este acápite todo investigador suele preguntarse ¿puede llevarse a cabo esta investigación? la respuesta desde ya es (si), porque se cuenta con los recursos financieros, humanos y materiales. Para desarrollar la investigación de acuerdo al cronograma y presupuesto establecido.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de haber indagado los trabajos de investigación existentes, se han encontrado algunos trabajos que tienen cierta relación con el trabajo de investigación que pretendo realizar, a continuación paso a mencionar los siguientes:

##### 2.1.1. A nivel internacional

No se registra trabajos de investigación que tenga relación con el presente tema de estudio.

##### 2.1.2. A nivel nacional

✓ (REQUEJO ALEMÁN, 2013, pág. 108). En su tesis titulado **“FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERU”**, cuyo objetivo fue analizar y determinar los elementos críticos de éxito para lograr el fortalecimiento de la labor inspectiva.

Finalmente, llego a la siguiente conclusión: La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ofrece la oportunidad para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, sobre la base de una organización centralizada de alcance nacional y que ejerza una rectoría poderosa en favor de la correcta verificación del cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional.

El Ministerio de Trabajo debe fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura en favor sobre la base de los procesos que le permita desarrollar sus nuevas competencias en el marco del proceso de descentralización.

Resulta necesario fortalecer la independencia e imparcialidad del equipo de inspectores de trabajo, así como de las instancias administrativas que forman parte del sistema funcional de inspección del trabajo

✓ (JULCA BABARZY, 2013, pág. 96). En su tesis titulado **“SITUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN DE ELLA LAS PERSONAS QUE LABORAN PARA EL SISTEMA Y SUS USUARIOS”**, cuyo objetivo de la investigación fue obtener un diagnóstico del desarrollo de la institución en nuestro medio a fin que sea el documento base para otras investigaciones.

Finalmente, llego a la siguiente conclusión: Sobre la vigencia de la inspección del trabajo se puede afirmar que es una institución plenamente necesaria y vigente; con 180 años de antigüedad en el mundo y 100 años en el Perú, el convenio N° 8141 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) es uno de los convenios más ratificados a nivel mundial, su filosofía desarrollada por la recomendación N° 20 de 1923 de la O.I.T. ha sobrevivido los cambios por los que ha transitado la sociedad moderna.

Sobre la consideración legal de la regulación de la inspección del trabajo en el Perú se puede afirmar actualmente se encuentra regulada por un nivel normativo adecuado y de reconocida importancia como es la regulación a través de una norma con rango de ley. La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. El gran aporte de esta normativa es la incorporación de los principios constitucionales en el procedimiento de inspección del trabajo, la restitución de la autoridad central, ampliar la competencia de la inspección del trabajo, fortalecer la estabilidad laboral e independencia de los inspectores del trabajo.

### **2.1.3. A nivel local**

No se registra trabajos de investigación que tenga relación con el presente tema de estudio.

## **2.2. BASES TEÓRICAS.**

### **2.2.1. Nociones generales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL):**

#### **➤ Antecedentes**

Las exiguas condiciones de trabajo nos remontan necesariamente a la Revolución Industrial, la misma que tuvo un papel determinante en la configuración de las nuevas formas de trabajo, los orígenes de la actividad inspectora se remontan a Gran Bretaña, específicamente al siglo XIX, cuando el 22 de junio de 1802 el Parlamento aprobó la Ley sobre la Salvaguarda de la Salud y de la Moralidad de los Aprendices en las Fábricas Textiles. Posteriormente, en 1833, se encargó dicha labor de supervisión a personas de gran prestigio, las cuales se enfocaban básicamente en revisar la duración excesiva de la jornada de trabajo. Pero la fiscalización laboral se asienta internacionalmente con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en 1919, la misma que exige a todos los Estados miembros establecer un sistema de inspección de trabajo con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores que laboran en distintas empresas. Asimismo, tras la Segunda Guerra Mundial, surgirían nuevas normas con una visión integral y de futuro, entre las que podemos destacar el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección de Trabajo de 1947 y las Recomendaciones 81 y 82 del mismo año.

#### **2.2.1.1. Antecedente remoto de la inspección del trabajo en el Perú**

Mediante el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913, cuando era presidente el ciudadano Guillermo Enrique Billinghurst Angulo, se reguló, entre otros aspectos, el procedimiento de cierre de empresa y se encargó a la Policía, a las Intendencias de la Policía, la labor de inspeccionarlas; según el artículo “La Inspección del Trabajo en el Perú”, publicado en la Revista Trabajo N° 8,7 del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; este es el antecedente más remoto sobre la inspección del trabajo en el Perú. No obstante ello, es

importante mencionar que para ese tiempo, le correspondía a las municipalidades la tarea de supervisar el cumplimiento de los dispositivos laborales de los niños y mujeres.

#### **2.2.1.2. La creación de la Inspección General del Trabajo**

Por Resolución Suprema del 02 de enero de 1929, se creó la Inspección General del Trabajo, dentro del entonces Ministerio de Fomento, esta dependencia estuvo encargada de velar por el cumplimiento de leyes, decretos y resoluciones relativas al trabajo; por esta norma, la función de inspección del cumplimiento de las leyes laboral de los niños y mujeres pasa de las municipalidades al gobierno central.

Mediante el Decreto Ley N° 7190 del 17 de junio de 1931, cuando era presidente Luis Sánchez Cerro, se otorgó facultades jurisdiccionales a la Sección Trabajo sus resoluciones tuvieron el carácter de cosa juzgada, no obstante, lo mencionado en el caso que una de las partes no cumpla este era visto por el fuero común.

Por Decreto Supremo del 17 de julio de 1931, se establecieron oficinas de inspecciones regionales de trabajo en las provincias de la Libertad, Junín y Chancay.

Según el artículo de la Revista Trabajo, en este período, la inspección de trabajo, era concebida como adjunta a las labores de la Sección Trabajo, la prevención del conflicto no estaba en esta visión; los inspectores de la época eran personas no especializadas en materia laboral y el ámbito de su acción no superaba la ciudad de Lima y Callao. No existía un sistema de inspección laboral.

#### **2.2.1.3. Concepto de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL):**

La SUNAFIL, es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se encarga de promover, supervisar y fiscalizar que se debe cumplir el ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, y realizar investigaciones. (Sunafil, 2016).

Es una institución pública donde el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de las personas que laboran, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

#### **2.2.1.4. Funciones de SUNAFIL**

- Supervisar que se cumpla la norma que rige a nivel sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir que se cumpla las normas legales reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y dar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, y para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia. (Sunafil, 2016)

#### **2.2.1.5. Sanciones que impone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

Cuando se creó la institución de SUNAFIL se encuentran diversas sanciones drásticas relacionadas a la economía que se encuentran determinadas por:

- a) Incumplimiento de las disposiciones legales.
- b) Presentación extemporánea, presentación incompleta o que integran información falsa, en los documentos inspeccionados por el personal de la SUNAFIL, las sanciones que serán impuestas por la comisión de infracciones de normas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán a los siguientes criterios:
  - De acuerdo a la gravedad de la falta cometida.
  - De acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados y/o expuestos.
  - De acuerdo a los antecedentes de la persona infractora.
  - De acuerdo al peligro en las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.
  - La gravedad de los daños ocasionados en los casos de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
  - La conducta diligente o negligente del sujeto obligado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### **2.2.1.6. Intendencia nacional de supervisión del sistema inspectivo**

La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo (INSSI), es el órgano responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales así como los procesos en materia de inspección del trabajo, de supervisar a los diversos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo, de revisar y evaluar los procedimientos administrativos terminados de las actuaciones inspectivas y del procedimiento sancionador a nivel nacional, de elaborar el Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo, y de



vigilar el uso de los recursos transferidos a los Gobiernos Regionales, entre otros.

Como un cambio de gestión la INSSI viene realizando visitas de supervisión, como una auditoría, nos permitirán verificar in situ cual es la situación real de las Intendencias Regionales de la Sunafil. La supervisión en cuestión, consiste en la revisión de las actuaciones inspectivas y del procedimiento administrativo sancionador.

#### **2.2.1.7. Inspección Laboral**

“Es el servicio administrativo encargado de vigilar el fiel cumplimiento y proponer para mejorar las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de mejorar las prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”. (CABANELLAS DE TORRES, 1968, pág. 128)

Con tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, a la fiscalización del trabajo que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado; en tanto que los agentes que cumplen dicha labor reciben el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo. Allí donde se habla de fiscales del trabajo, solo es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral.

Existe, por supuesto, otra inspección del trabajo, de índole privada, como la ejercida por el empresario o sus agentes especiales a tal fin (gerentes, delegados, revisores, capataces) para cerciorarse de que se trabaja con la eficiencia que corresponde; empero, esto entra en el ámbito del contrato de trabajo y como manifestación del poder de dirección patronal. En la esfera pública, esa inspección o fiscalización incumbe al Estado y demás entidades de Derecho Público (provincias o municipios) de acuerdo con la jerarquía o descentralización que cada país adopte. Su carácter no es de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino que conlleva un dinamismo reformador necesario; asimismo, asume la

planificación de las reformas convenientes, a reajustar los precios o salarios, a implantar dispositivos de seguridad más eficaces, entre tantos otros adelantos o beneficios.

#### **2.2.1.8. Tipos de inspección laboral**

En el Perú existen dos tipos de inspección laboral:

- La inspección laboral programada, con este tipo de inspección el Estado verifica el cumplimiento de algún beneficio laboral determinado. Se realizan campañas, por ejemplo, el 15 de julio venció el plazo para el pago de las gratificaciones. SUNAFIL puede programar inspecciones para ver el cumplimiento de este derecho laboral y elige a las empresas mediante un sorteo o un sistema aleatorio para ir a realizar la verificación.
- La inspección por denuncia, significa que los trabajadores directa o a través del sindicato piden una inspección laboral.

#### **2.2.1.9. Qué hacer durante una inspección**

- Hay que cumplir con las obligaciones y los derechos de los trabajadores para evitar sanciones.
- Tenemos que recibir inmediatamente al inspector laboral o después de nueve minutos que llegó. Si no le reciben el inspector está en la facultad de levantar un acta y sancionar con una multa por obstruir la labor de inspección.
- Hay que preguntarle al inspector para qué viene, para que así pueda designar a una persona que tenga las competencias para que pueda acompañar al inspector por la empresa, acercarle documentos y brindarle información sobre el caso que quiere tratar.
- Hay que informar y documentar bien al inspector. El empresario o la persona designada debe guiar e informar, al inspector, con claridad sobre las acciones realizadas por la empresa y las obligaciones laborales que se está verificando. Asimismo, se debe presentar toda la documentación y las herramientas al inspector para que tenga un panorama más claro y entienda que

no se está realizando un incumplimiento con la norma laboral.

(German Lora)

#### **2.2.1.10. Infracciones**

Las infracciones pueden ser leves, graves y muy graves. La gravedad de las multas va a depender del número de trabajadores afectados en sus derechos. Incluso hay la posibilidad de una sanción en la que se prohíba el uso de una maquinaria o el cierre temporal del local. Cuando se pone en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **2.2.2. Eficacia y efectividad de la Sunafil**

La eficacia es el grado en que el producto o servicio satisface las necesidades reales y potenciales o expectativas de los clientes o destinatarios, mientras que la efectividad es el grado de cumplimiento de los objetivos planificados o sea es el resultado o el producto o lo que es lo mismo los resultados obtenidos entre las metas fijadas o predeterminadas.

##### **2.2.2.1. Sunafil busca ampliar la cobertura y mejorar la efectividad de la inspección laboral**

SUNAFIL va desarrollando el Plan de Fortalecimiento de la institución el cual busca ampliar la cobertura y mejorar la efectividad de la inspección laboral a nivel nacional.

###### **a) Alcance de la mejora.**

La dotación de mayores recursos económicos permitirá la rapidez en la implementación de Intendencias Regionales, así como el incremento de inspectores con competencia plena para velar y hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores.

###### **b) Se aumente actuación de SUNAFIL a nivel nacional.**

###### **c) Se garantiza pago del bono por función inspectiva SUNAFIL debe cumplir con el pago a sus inspectores de un bono correspondiente al 2016 equivalente a 9 remuneraciones mínimas vitales (S/. 7,650) por inspector, que en total asciende a S/ 3'290,362. Para honrar ese compromiso y de**

acuerdo a su disponibilidad presupuestal, se ha ofrecido el pago del 50% en el mes de julio y; el pago restante del 50% en el mes de octubre.

**d) Continuaremos el diálogo.**

La administración de SUNAFIL mantiene su compromiso de resolver diferencias con sus sindicatos a través del diálogo.

(Gestión)

#### **2.2.2.2. Orientación de la SUNAFIL en Huánuco**

La orientación tiene como fin que trabajadores y empleadores conozcan sobre derechos y principales obligaciones laborales.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, priorizando el rol promotor y orientador que debe cumplir en una región como Huánuco, donde se ha detectado que el 80% de las empresas de la región no cumplen con sus obligaciones laborales, viene realizando, a través de la Intendencia Regional de Huánuco, una serie de operativos de orientación dirigidos a empresas de diversos rubros de la región.

Asimismo, existe normas reguladas en este sector, como por ejemplo el tiempo efectivo para conducir de los choferes de unidades de transporte interprovincial no puede exceder de 4 horas en horario nocturno y 5 horas en horario diurno.

Con estos operativos de orientación, la SUNAFIL estima poder atender la demanda de información de los trabajadores de una región como Huánuco con aproximadamente 452 mil trabajadores, de los cuales ocho de cada diez no hacen uso de sus derechos laborales. (Sunafil, 2016)

➤ **Orientación para los empresarios**

En la misma línea, la Intendencia Regional de Huánuco brindó charlas de orientación a los asociados de la Cámara de Comercio y a la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Afines de Huánuco, donde se informó sobre las funciones de SUNAFIL, el procedimiento de las inspecciones del trabajo y las principales obligaciones laborales que deben cumplir los empleadores.

Las ponencias estuvieron a cargo de la Intendente Regional de Huánuco, Yolando Koc Medina, quien resaltó la importancia de respetar la normativa de seguridad y salud, en salvaguarda de la integridad física de los trabajadores y para evitar las sanciones que impone la legislación vigente.

Finalmente, el Intendente de Huánuco, hizo un llamado a los empresarios para que cumplan con la normatividad laboral pues eso les traería consigo una mayor productividad en las empresas. (Sunafil, 2016)

➤ **Marco Legal**

- a) LEY N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- b) R.M. N° 055-2013-TR Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 012-2012-TR.
- c) D.S. N° 003-2013-TR Medidas complementarias de fortalecimiento del sistema de inspección laboral a nivel nacional.
- d) Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, **DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por fin reglamentar el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) a efectos cumplir los principios de unidad, eficiencia y especialización de la función inspectiva y garantizar el funcionamiento articulado de los diversos componentes del referido sistema peruano.

**Artículo 3.- De la Política Nacional de Inspección del Trabajo, el Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo y el Plan Anual de Inspección del Trabajo**

En su elaboración participan los actores sociales.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de conformidad a la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo.

Semestralmente, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en su calidad de autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la ejecución del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).

**Artículo 5.- De los conflictos de competencia con entidades con funciones vinculadas a la inspección del trabajo**

Las entidades con funciones de inspección del trabajo son aquellas instituciones del Estado que cumplen labores de fiscalización relacionadas de alguna forma al cumplimiento de normas sociolaborales.

**Artículo 6.- De los conflictos de competencia entre los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)**

Cuando se presente un conflicto respecto al ejercicio de competencias que podría corresponderle a dos o más integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), dicho conflicto será resuelto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; previa opinión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

En caso el conflicto se presente entre dos órganos de una misma entidad, éste será resuelto por la propia entidad.

➤ **Teorías científicas**

- a) **La teoría de la disuasión**, Su origen se encuentra en el estudio de Becker. El objetivo de la investigación es fundada en el temor al castigo de los posibles trasgresores, está en la base de estrategias de fiscalización de diversos países que asignan, al menos formalmente, un papel central a la sanción (como ocurre en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo en Estados Unidos).

Llegando a la siguiente conclusión:

Las normas son cumplidas cuando existe una alta probabilidad de que las violaciones sean detectadas y duramente sancionadas. Un supuesto subyacente de esta teoría es que las empresas obligadas a cumplir con las regulaciones actúan como “calculadores

amorales”. En este sentido, la medida más eficaz para disuadirlas del incumplimiento es aumentar la probabilidad de detección y el monto de las sanciones de manera que el beneficio anticipado de la trasgresión sea menor que el costo que tendría que pagar si el responsable es detectado. Sin embargo, dado que otros factores como la aceptación de las normas, el proceso de aprendizaje y las estrategias organizacionales influyen en el cumplimiento, se proponen otras dos teorías del incumplimiento: la que se basa en la existencia de “ciudadanos políticos”, quienes escogen no cumplir por su desacuerdo con las normas, y la de los “incompetentes organizacionales”, los cuales no tienen la capacidad administrativa para cumplir.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

➤ **Eficacia**

La eficacia es una capacidad de respuesta para alcanzar un resultado determinado, o para producir un efecto esperado, también la eficacia son nuestras capacidades para alcanzar las metas y objetivos que nos proponemos, la cual se relaciona con el nivel de consecución de nuestros propósitos.

➤ **Efectividad**

La efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca. Quien es efectivo, por lo tanto, obtiene el efecto deseado, la efectividad puede significar la validez de algo.

➤ **SUNAFIL**

Es un organismo técnico especializado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene un rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de acuerdo con las políticas y planes nacionales y sectoriales, asimismo con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del MTPE, así como lo viene realizando la Dirección General de Inspección de dicha entidad.

➤ **Supervisión**

La supervisión es una acción de inspeccionar, controlar, el trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por un profesional superior que se encuentra capacitado para tal efecto.

➤ **Inspección laboral de trabajo**

La inspección laboral es una supervisión del Estado cuyo objetivo es de verificar si las empresas ya sean públicas o privadas cumplen con los derechos laborales de las personas que laboran, asimismo si se cometen algún tipo de atropellos, se les multa a las empresas. En tal sentido, es un Sistema de control administrativo del cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores y trabajadores que se desarrolla por parte de un organismo especialmente creado para tal fin la Superintendencia De Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que impone sanciones por el incumplimiento de dichas normas.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**H.G.** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social no son eficaces ni efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**H.E<sub>1</sub>.** La ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

**H.E<sub>2</sub>.** La actuación de la SUNAFIL es deficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto no garantiza el respeto del derecho laboral.

**H.E<sub>3</sub>.** La SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia no es eficaz ni efectiva.



**H.E<sub>4</sub>.** La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.

**H.E<sub>5</sub>.** La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. Variable independiente ( X)**

**X<sub>1</sub>.** Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social

**X<sub>2</sub>.** La SUNAFIL

### **2.5.2. Variable dependiente (Y)**

**Y<sub>1</sub>.** Ley que faculta la supervisión e inspección laboral por la SUNAFIL.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>1.1.V.I (X)</b></p> <p><b>X<sub>1</sub></b>. Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social</p> <p><b>X<sub>2</sub></b>. La SUNAFIL</p>	<p>Eficacia y efectividad de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social; y de la SUNAFIL</p>	<p><b>a).</b>- Eficaz, efectiva y eficiencia</p> <p><b>b).</b>- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral</p> <p><b>c).</b>- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales</p> <p><b>d).</b>- Imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia</p> <p><b>e).</b>- Ejercer la facultad de ejecución coactiva respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.</p> <p><b>f).</b>- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.</p>
<p><b>1.2.V.D. (Y)</b></p> <p><b>Y<sub>1</sub></b>. Ley que faculta la supervisión e inspección laboral por la SUNAFIL</p>	<p>Norma de Supervisión e inspección laboral por la SUNAFIL</p>	<p><b>a).</b>- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 728.</p> <p><b>b).</b>- Ley que crea la SUNAFIL 29981.</p> <p><b>c).</b>- Ley General de Inspección de Trabajo 28806 y su Reglamento</p>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es sustantiva, es aquella que se orienta a resolver problemas fácticos, su propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento.

##### 3.1.1. Enfoque

El desarrollo de la investigación es de enfoque cuantitativo, porque es un proceso sistemático y controlado y está directamente relacionado a los métodos de investigación y además permite descubrir y refinar preguntas de investigación. Hernández S., (2003).

##### 3.1.2. Alcance o nivel

La presente investigación está enmarcada dentro del nivel de investigación descriptiva-explicativa.

##### 3.1.3. Diseño

El trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental, descriptivo-explicativo.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

##### 3.2.1. Población

La población de estudio está constituida por los todos los trabajadores y los miembros de la SUNAFIL de Huánuco y asimismo por todos los casos y actividades realizadas por la SUNAFIL.

Componentes de la Unidad de análisis	Cantidad
Trabajadores	600 Integrantes
Miembros de la SUNAFIL	20 integrantes
Casos/actividades	60
Total	680 componentes de la unidad de análisis

### 3.2.2. Muestra

El estudio es de tipo No Probabilística en su variante intencional, es decir, estuvo a criterio del investigador y lo constituyeron: 20 trabajadores, 10 miembros de la SUNAFIL y asimismo el informe de gestión 2016 y 2017.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnicas	Instrumentos
El fichaje	<b>Fichas</b> textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico.
Encuesta	<b>Cuestionario</b> con preguntas abiertas y cerradas que se aplicará a los trabajadores y miembros de la ciudad de Huánuco.
Análisis de casos	Ficha de análisis documentario.

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

- a) El instrumento utilizado fueron los fichajes.
- b) Encuestas a los trabajadores y miembros de la SUNAFIL.
- c) Ficha de análisis de casos

✓ **Análisis descriptivo**

Se utilizaron la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

✓ **Análisis inferencial**

Se utilizaron estadísticos como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables en estudio. Y también estadística inferencial utilizando la prueba estadística de chi cuadrado y el student con 95% de intervalo de confianza. Para el análisis bivariado se empleó regresión logística. El análisis se realizó con el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En el presente trabajo de investigación hemos utilizado la encuesta como instrumento de obtención de datos y que para mayor objetividad se explica a continuación.

#### ENCUESTA DE MIEMBROS DE LA SUNAFIL DE HUÁNUCO

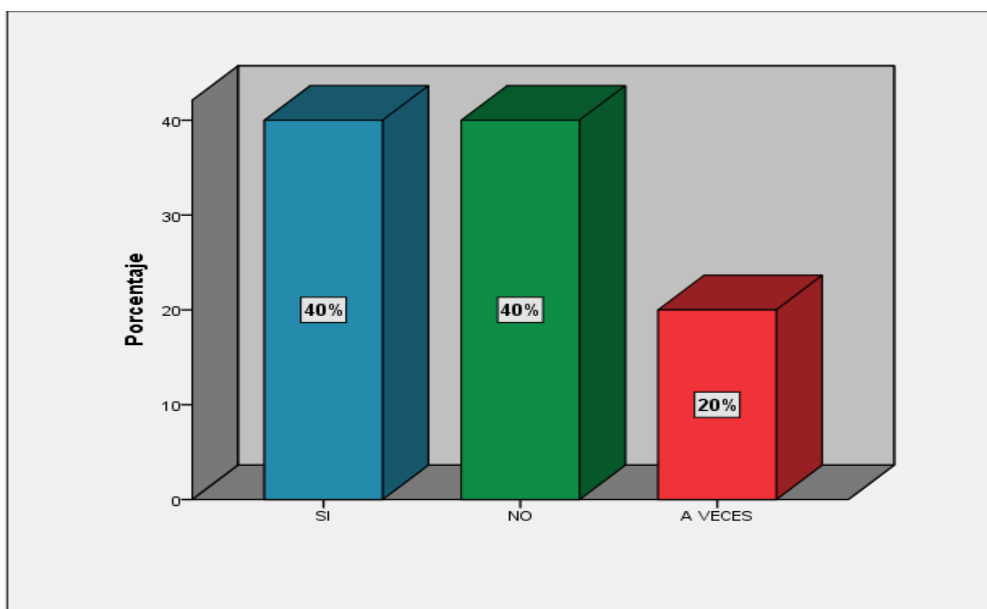
CUADRO N° 01

1. ¿Para usted, es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	4	40
<b>NO</b>	4	40
A VECES	2	20
Total	10	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

GRÁFICO N° 01



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 40% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, el 40% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y el 20% de los encuestados indican que a veces es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión; que acumulando los que respondieron SI y los que dijeron a veces, la SUNAFIL ha sido eficaz y efectiva en su gestión y supervisión de fiscalización laboral.

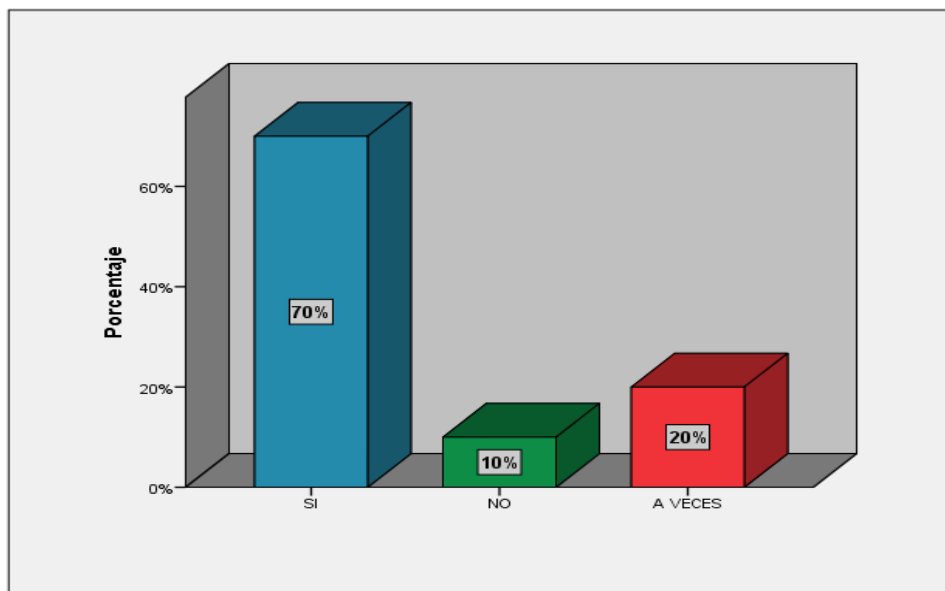
### CUADRO N° 02

2. ¿Para su criterio, la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

VARIABLES	Fi	%
SI	7	70
NO	1	10
A VECES	2	20
Total	10	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO N° 02



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 70% de los encuestados dijeron que la ineficacia de la SUNAFIL sí influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, el 10% de los encuestados dijeron que no influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y el 20% de encuestados dijeron que a veces influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Donde se llega a la conclusión que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral sí influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

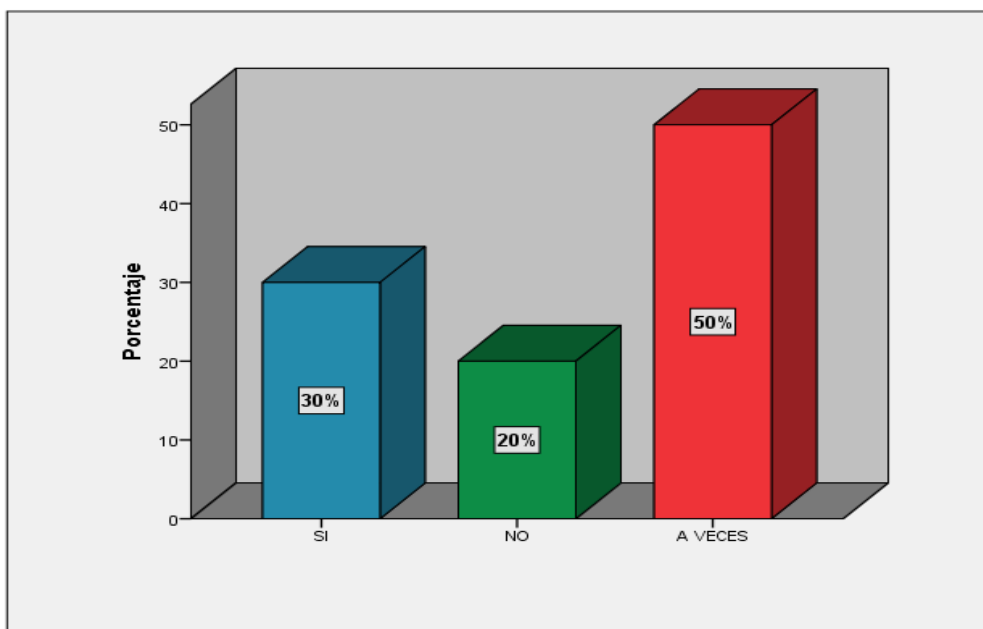
### CUADRO N° 03

3. ¿Para usted, la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	3	30
<b>NO</b>	2	20
A VECES	5	50
Total	10	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO N° 03



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 30% de los encuestados dijeron que la actuación de la SUNAFIL si protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral, el 20 % de los encuestados dijeron que la actuación de la SUNAFIL no protege a los trabajadores y el 50% de los encuestados dijeron que la actuación de la SUNAFIL a veces protege a los trabajadores.

Donde se llega a la conclusión que la actuación de la SUNAFIL si protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral.

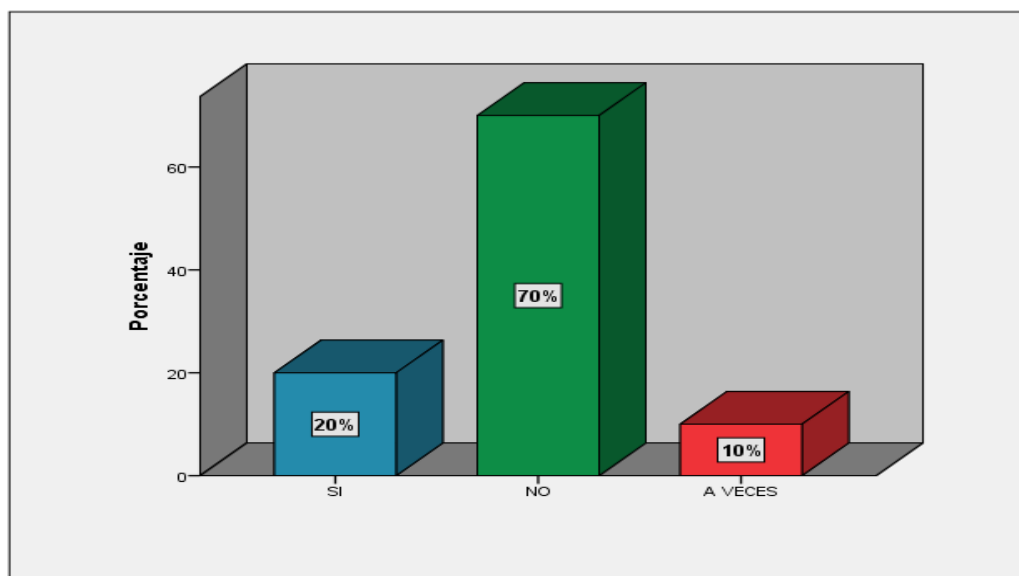
**CUADRO N° 04**

4. ¿Considera usted, que es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia?

VARIABLES	Fi	%
SI	2	20
<b>NO</b>	7	70
A VECES	1	10
Total	10	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

**GRÁFICO N° 04**





## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 20% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones, el 70% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones y el 10% de los encuestados dijeron que a veces es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia.

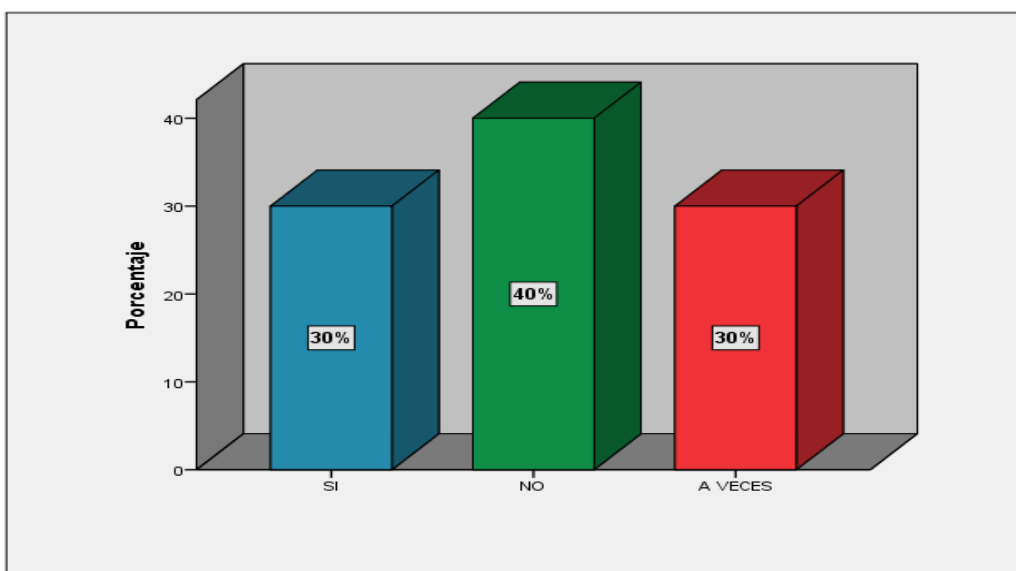
**CUADRO Nº 05**

5. ¿Para usted, La SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva?

VARIABLES	Fi	%
SI	3	30
<b>NO</b>	4	40
A VECES	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

**GRÁFICO Nº 05**



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 30% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL si presta orientación y asistencia técnica especializada, el 40% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada y el 30% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL a veces presta orientación y asistencia técnica especializada.

Donde se llega a la conclusión que La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.

### CUADRO Nº 06

6. ¿Considera usted, que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	8	80
<b>NO</b>	0	0
A VECES	2	20
Total	10	100

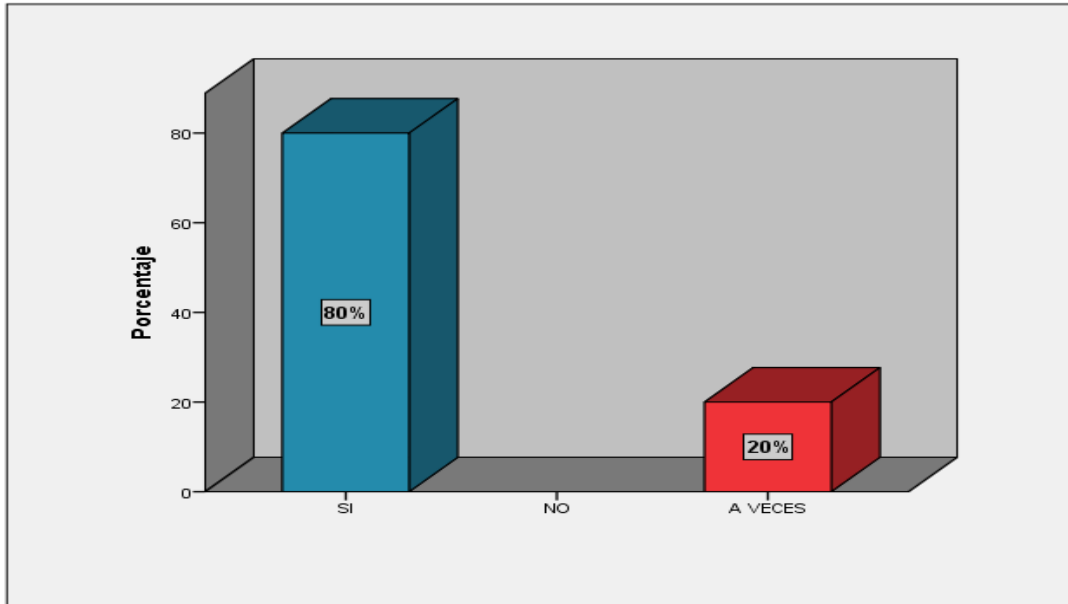
Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO Nº 06

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 80% de encuestados dijeron que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL y el 20% de encuestados dijeron que a veces son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.



**ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA**

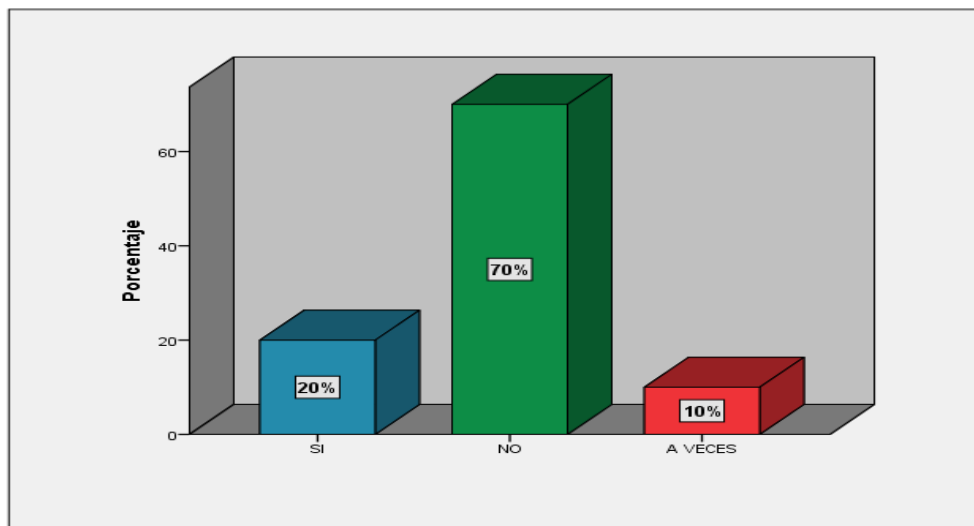
**CUADRO Nº 01**

1. ¿Para usted, es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	4	20
<b>NO</b>	14	70
A VECES	2	10
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

**GRFICO Nº 01**



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 20% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, el 70% de los encuestados dijeron que no es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y el 10% de los encuestados indican que a veces es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz ni efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

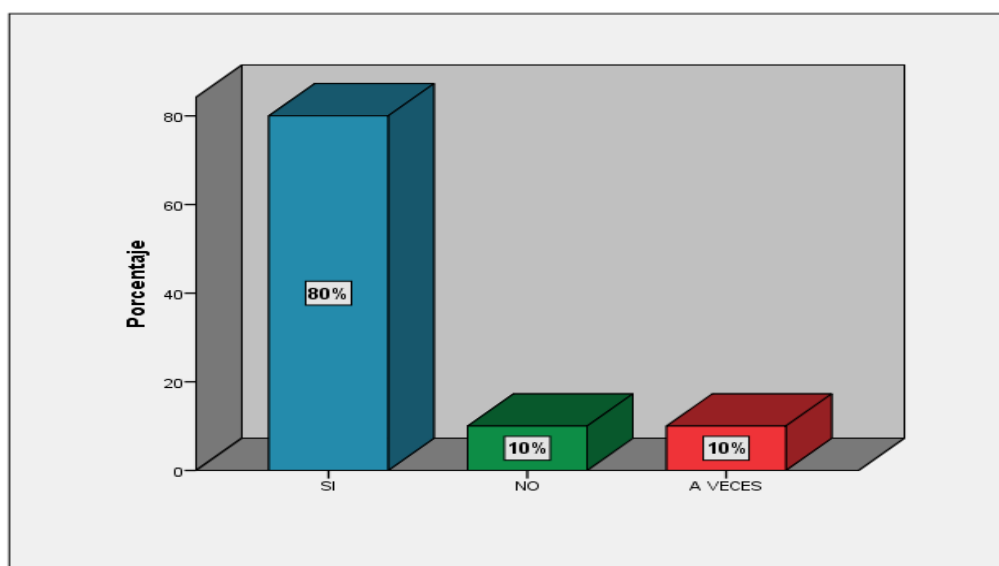
### CUADRO Nº 02

2. ¿Para su criterio, la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

VARIABLES	Fi	%
SI	16	80
<b>NO</b>	2	10
A VECES	2	10
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO Nº 02



## ANALISIS E INTERPRETACION

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 80% de los encuestados dijeron que la ineficacia de la SUNAFIL si influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, el 10% de los encuestados dijeron que no influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y el 10% de encuestados dijeron que a veces influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Donde se llega a la conclusión que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral si influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

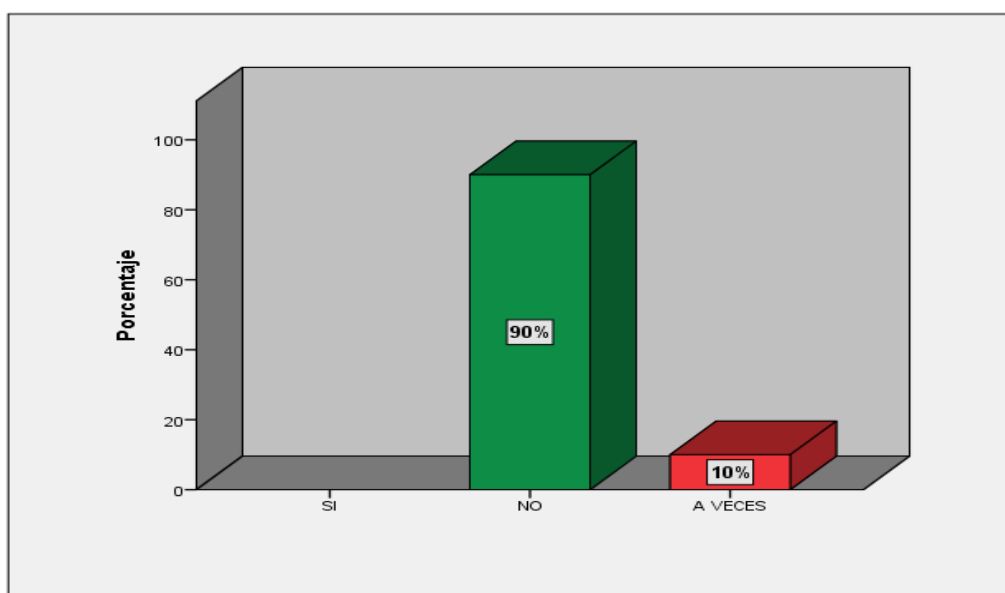
**CUADRO N° 03**

3. ¿Para usted, la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	0	0
<b>NO</b>	18	90
A VECES	2	10
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

**GRÁFICO N° 03**



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 90% de los encuestados dijeron que la actuación de la SUNAFIL no protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral y el 10% de los encuestados dijeron que la actuación de la SUNAFIL a veces protege a los trabajadores.

Donde se llega a la conclusión que la actuación de la SUNAFIL no protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral.

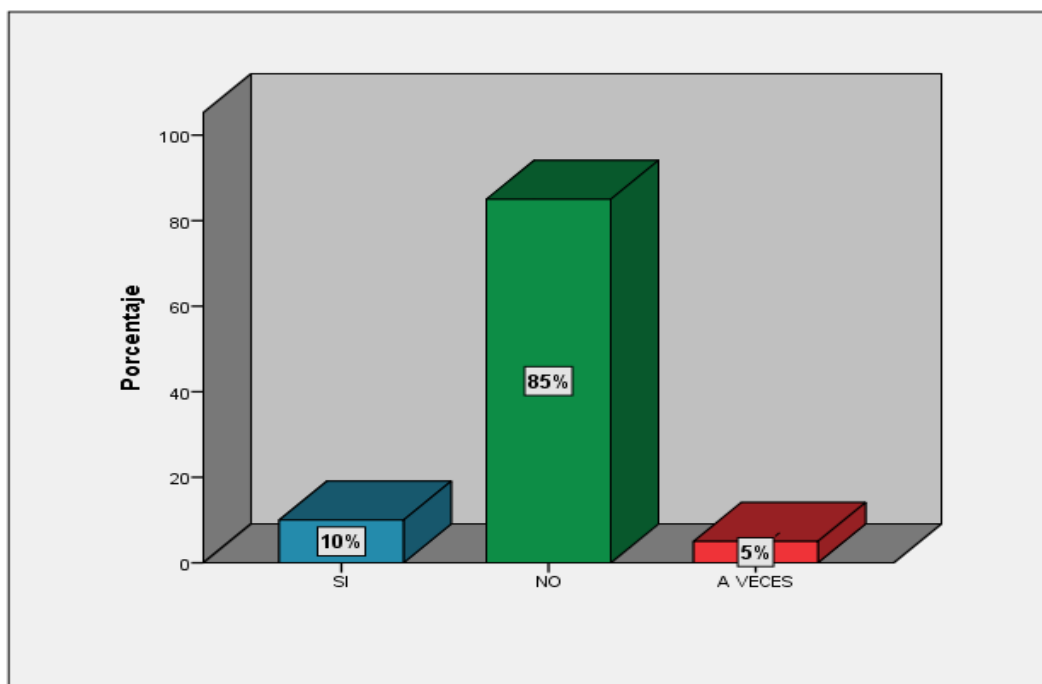
### CUADRO Nº 04

4. ¿Considera usted, que es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia?

VARIABLES	Fi	%
SI	2	10
<b>NO</b>	17	85
A VECES	1	5
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO Nº 04



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 10% de los encuestados dijeron que si es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones, el 85% de los encuestados dijeron que no es eficaz ni efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones y el 5% de encuestados dijeron que a veces es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones.

Donde se llega a la conclusión que no es eficaz ni efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia.

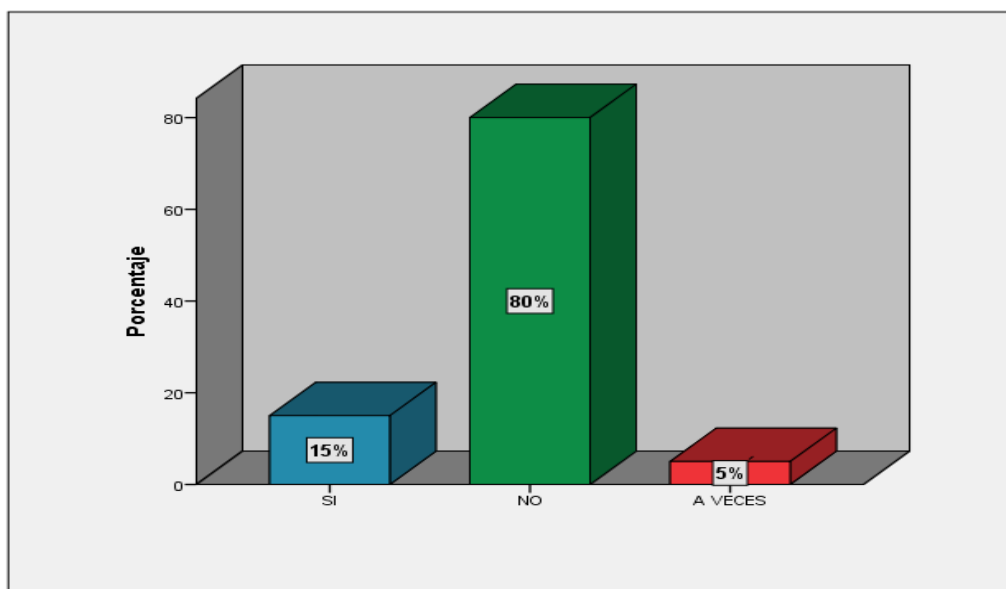
### CUADRO N° 05

5. ¿Para usted, La SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva?

VARIABLES	Fi	%
SI	3	15
<b>NO</b>	16	80
A VECES	1	5
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

### GRÁFICO N° 05



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 15% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL si presta orientación y asistencia técnica especializada, el 80% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada y el 5% de los encuestados dijeron que La SUNAFIL a veces presta orientación y asistencia técnica especializada.

Donde se llega a la conclusión que La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.

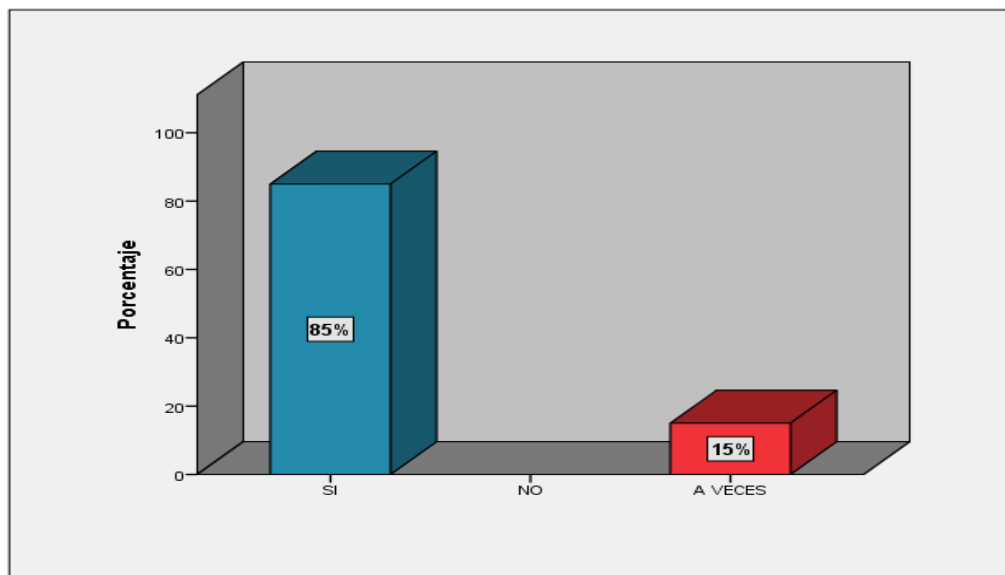
**CUADRO N° 06**

6. ¿Considera usted, que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

VARIABLES	Fi	%
SI	17	85
<b>NO</b>	0	0
A VECES	3	15
Total	20	100

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: La tesista

**GRÁFICO N° 06**





## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 85% de encuestados dijeron que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL y el 15% de encuestados dijeron que a veces son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

### MATRIZ DE CASOS LABORALES VISTOS EN LA SUNAFIL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y METAS FÍSICAS DEL AÑO 2016

CUADRO N° 13

ASPECTOS	Meses	Actividad	Unidad de medida	Meta	Ejecución	Cumplimiento %
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN POR DENUNCIAS	Enero a diciembre	Inspección de fiscalización por denuncias	Orden de inspección Cerrada	395	432	109.37
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	Enero a diciembre	Inspección de fiscalización programadas	Orden de inspección Cerrada	164	163	99.39
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	Enero a diciembre	Actas de infracción emitidas	Actas de infracción	94	104	110.64
ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	Enero a diciembre	Informe de resultado de actuaciones inspectivas sin propuesta de multa	Informe	464	490	105.60
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Enero a diciembre	Resoluciones administrativas emitidas	Resolución	149	161	108.05
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN PRIMERA INSTANCIA	Enero a diciembre	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	93	98	105.38
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN PRIMERA INSTANCIA	Enero a diciembre	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	55	64	116.36
RESOLUCIONES FIRMES	Enero a diciembre	Resoluciones firmes	Resolución	46	69	150

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2016.

**Elaboración:** La tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a) De los 08 aspectos/actividades analizados, en 07 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100% y solo en una alcanzó una meta del 99.39%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016.
- b) De los 08 aspectos/actividades analizados; en cuanto se refiere a resoluciones firmes la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje muy alto logrando un 150%.

### PROCEDIMIENTO INTERNO

CUADRO N° 14

ASPECTOS	Meses	Actividad	Unidad de medida	Meta	Ejecución	Cumplimiento %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Enero a diciembre	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas	400	468	117
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE ORIENTACIÓN	Enero a diciembre	Trabajadores orientados por la visita de inspección	Personas	491	725	147.67
ACCIONES DE ASESORIA	Enero a diciembre	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.	Personas	96	108	112.50
PERSONAS ORIENTADAS EN LA SINISTALACIONES DE LA IRE-HUÁNUCO	Enero a diciembre	Personas atendidas en consultas del procedimiento inspectivo de manera presencial (local de la Intendencia Regional)	Personas	840	994	118.33

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2016.

**Elaboración:** La tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a. De los 04 aspectos/actividades analizados, en los 04 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 a nivel interno.
- b. De los 08 aspectos/actividades analizadas; en cuanto se refiere a Trabajadores orientadas por la visita de inspección la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje muy alto logrando un 147.67%; lo cual demuestra un éxito durante la gestión 2016.

## PERSONAS ORIENTADAS EN LAS INSTALACIONES DE LA INTENDENCIA

CUADRO N° 15

MES	SOLO CONSULTAS	CONSULTAS QUE TERMINARON EN DENUNCIAS	TOTAL
ENERO	33	41	74
FEBRERO	77	28	105
MARZO	46	44	90
ABRIL	38	53	91
MAYO	38	57	95
JUNIO	40	48	88
JULIO	28	43	71
AGOSTO	21	50	71
SETIEMBRE	39	34	73
OCTUBRE	37	34	71
NOVIEMBRE	39	62	101
DICIEMBRE	31	33	64

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2016.

**Elaboración:** La tesista

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a) De los 04 aspectos/actividades analizadas, en los 04 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 a nivel interno.
- b) De los 08 aspectos/actividades analizadas; en cuanto se refiere a Trabajadores orientadas por la visita de inspección la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje muy alto logrando un 147.67%; lo cual demuestra un éxito durante la gestión 2016.

## TIPO DE ACTAS DE INFRACCIÓN

CUADRO N° 16

MES	INFRACCIÓN DE NORMAS SOCIO LABORALES	INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA	TOTAL ACTAS DE INFRACCIÓN EMITIDAS
ENERO	5	3	8
FEBRERO	3	5	8
MARZO	2	6	8
ABRIL	6	4	10
MAYO	6	2	8
JUNIO	4	4	8
JULIO	3	5	8
AGOSTO	4	4	8
SEPTIEMBRE	4	4	8
OCTUBRE	6	9	15
NOVIEMBRE	2	6	8
DICIEMBRE	3	4	6
TOTAL	48	56	103

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2016.

**Elaboración:** La tesista

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a) Durante el 2016 un total de 48 casos se han presentado infracción de normas socios laborales; asimismo 56 se han presentado infracción a la labor inspectiva. De la misma manera un total de 103 actas de infracción han sido emitidas.

### EN CONCLUSIÓN:

La Intendencia Regional de Huánuco ha cumplido en el mes de diciembre 2016 satisfactoriamente todas las actividades y metas relativas al Procedimiento Sancionador, Actividades de Orientación, Actividades Inspectivas, Actividades de Prevención y Asesoría y Gestión conforme al "Plan de Actividades y Metas Institucional de SUNAFIL 2016" en virtud al documento de gestión aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 212-2015-SUNAFIL de fecha 31 de diciembre de 2015.

**INFORME DE GESTIÓN REGIONAL DE INTENDENCIA REGIONAL –  
SUNAFIL-HUÁNUCO-2017**

**CUADRO N° 17**

<b>Aspectos</b>	<b>Meses</b>	<b>Actividad</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Meta</b>	<b>Ejecución</b>	<b>Cumplimiento %</b>
ACTUACIONES DE FISCALIZACIÓN	Enero a diciembre	Inspecciones de fiscalización por denuncias	Orden de inspección Cerrada	420	557	132.6%
INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN PROGRAMADAS	enero a diciembre	Inspección de fiscalización programadas	Orden de inspección Cerrada	140	139	99.3%
ACTAS DE INFRACCIONES EMITIDAS	enero a diciembre	Actas de infracción emitidas	Actas de infracción	81	75	92.6%
INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS SIN PROPUESTA DE MULTA	enero a diciembre	Informe de actuaciones inspectivas sin propuesta de multa	Informe de actuaciones Inspectivas sin propuesta de multa	479	621	129.6%
PROCEDIMIENTO O SANCIONADOR	enero a diciembre	Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	85	84	98.82
RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS EN SEGUNDA INSTANCIA	enero a diciembre	Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución	62	84	135.48

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2017.

**Elaboración:** La tesista

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- De los 06 aspectos/actividades analizados, en 03 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; y en 03 actividades que equivale al 50% alcanzó una meta menor al 100%, siendo el más bajo 92.6%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2017.
- De los 06 aspectos/actividades analizados; en cuanto se refiere a resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje muy alto logrando un 135.48%.

## PROCEDIMIENTO INTERNO

### CUADRO N° 18

Aspectos	Meses	Actividad	Unidad de medida	Meta	Ejecución	Cumplimiento %
ACCIONES DE ORIENTACIÓN	Enero a diciembre	Actuaciones inspectivas de orientación	Orden de orientación generadas	320	320	100
TRABAJADORES ORIENTADOS POR LA VISITA DE ORIENTACIÓN	Enero a diciembre	Trabajadores orientados por la visita de inspección	personas	468	532	113.68
ACCIONES DE ASESORIA	Enero a diciembre	Personas orientadas a través del canal de consultas virtuales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.)	personas	91	102	112.09

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUNAFIL-Huánuco-2017.

**Elaboración:** La tesista

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a) De los 03 aspectos/actividades analizadas, en 02 la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%; y solo 01 alcanzó una meta del 100%; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 a nivel interno.
- b) De los 03 aspectos/actividades analizadas; en cuanto se refiere a trabajadores orientados por la visita de inspección la SUNAFIL ha alcanzado un porcentaje muy alto logrando un 113.68%; lo cual demuestra un éxito durante la gestión 2017.

## SÍNTESIS DE EJECUCION DE ACTIVIDADES-2017

### CUADRO N° 19

Producto/ Actividades	Unidad de medida	I Trimestre			II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre			Total anual
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
<b>1 Actuaciones de fiscalización</b>														
1.1 Inspecciones de por denuncias	Orden de Inspección	36	35	35	18	23	62	35	80	50	71	67	45	557
1.2 Inspecciones de fiscalización programadas	Orden de Inspección	26	15	15	2	23	8	7	9	12	7	9	6	139
1.3 Actas de inspección	Actas de Infra.	8	8	8	2	8	8	3	6	6	6	6	6	75
1.4 Información de actuación inspectiva	Informe	54	42	42	18	38	62	39	83	56	72	70	45	621
<b>2 Procedimiento sancionador</b>														
2.1 Resoluciones administrativas emitidas en primera instancia	Resolución	7	8	7	7	0	12	7	9	6	10	9	2	84
2.2 Resoluciones administrativas emitidas en segunda instancia	Resolución	4	4	4	0	0	8	5	5	4	2	4	0	40
2.3 Resoluciones firmes	Resolución	7	6	13	8	11	1	7	7	4	9	8	3	84
<b>3 Procedimiento interno</b>														
3.1 Otorgamiento de constancia de cese	Constancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>4 Actuaciones inspectivas de orientación</b>														
4.1 Actuación inspectiva de orientación	Orden de Orientación	26	41	18	20	18	18	18	66	21	22	24	28	320
<b>5 Prevención</b>														
5.1 Capacitaciones para empleadores	Persona	21	56	83	5	44	161	101	114	38	45	71	78	817
5.2 Capacitaciones para trabajadores	Persona	8	115	49	273	135	103	123	175	70	73	60	110	1294
5.3 Capacitaciones para la PEA potencial (estudiantes)	Persona	12	1	115	241	82	127	136	764	12	73	128	37	1152
<b>6 Asesoría</b>														
6.1 Participación en ferias y eventos afines	Persona	0	44	89	0	35	244	109	109	239	88	41	51	1049
6.2 Atención presencial de consultas sobre el procedimiento inspectivo	Persona	109	93	86	92	91	91	102	109	105	67	100	80	1125
<b>7 Gestión administrativa</b>														
7.1 Problemas, dificultades o limitaciones presentadas durante en el 2017	Informe	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7.2 Medidas correctivas	Documento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

**Fuente:** Informe de Supervisión de la Gestión de las Dependencias Orgánicas de la Intendencia Regional-SUANFIL-Huánuco-2017.

**Elaboración:** La tesista.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a. Las metas en resoluciones de segunda instancia en la Intendencia regional de Huánuco para el año 2017 para emitir fueron programadas en número de 48 resoluciones, cantidad que no ha cumplido en este periodo, por haber entrado manifiestan en vigencia el Texto Único Ordenada de la Ley de Procedimiento Administrativo General.
- b. Se aprecia que el factor determinante para no haberse cumplido con la meta programada para el año 2017, manifiestan ha sido la falta de herramientas de gestión (Lineamientos, Directivas u otros)
- c. La falta de inspectores de auxiliares representa el problema más álgido de la Intendencia toda vez que impide la programación de las inspecciones en tiempo oportuno.
- d. Pese a las dificultades presentadas, la intendencia ha cumplido con las metas concernientes a las actividades de prevención y asesoría establecidas de enero a diciembre del año 2017.
- e. Tal como se puede apreciar los indicadores del cuadro, se puede visualizar las diferentes actividades realizadas por la SUNAFIL durante el año 2017 ha sido un éxito. Por lo que queda demostrada la eficacia con la cual actuaron en la resolución y seguimientos de conflictos en el escenario laboral.

### **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS**

Por las características propias de la presente tesis, la contratación de hipótesis se realizó interrelacionando los datos obtenidos en la encuesta dirigida a los fiscales y jueces de la ciudad de Tingo María, información que ha sido sistematizada en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en la presente tesis.



## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**CUADRO N° 20**

TIPO DE HIPÓTESIS	HIPÓTESIS	PRUEBA DE HIPÓTESIS
<b>HE<sub>1</sub></b>	La ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.	VERDADERO
<b>HE<sub>2</sub></b>	La actuación de la SUNAFIL es deficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto no garantiza el respeto del derecho laboral.	FALSO
<b>HE<sub>3</sub></b>	La SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia no es eficaz ni efectiva.	FALSO
<b>HE<sub>4</sub></b>	La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.	FALSO
<b>HE<sub>5</sub></b>	La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.	VERDADERO
<b>HG</b>	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social no son eficaces ni efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017.	FALSO

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar nuestra hipótesis planteada a la luz de los resultados advertidos luego del trabajo de campo realizado al encuestar a los miembros de la SUNAFIL y a los trabajadores; asimismo del análisis de la gestión de esta institución durante el periodo 2016 y 2017.

Ahora bien analizaremos los resultados obtenidos de cada uno de las hipótesis.

##### 5.1.1. Respecto de la primera hipótesis específica

La primera hipótesis específica planteada, fue: La ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado en consistentes en las encuestas a los trabajadores de la ciudad de la ciudad de Tingo María, a los miembros de la SUNAFIL, y de la misma manera luego de un análisis de los expedientes que consiste en el informe de gestión del periodo 2016 y 2017. Se ha podido apreciar que la ineficacia de la SUNAFIL influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

##### 5.1.2. Respecto a la segunda hipótesis específica

La segunda hipótesis específica planteada fue: La actuación de la SUNAFIL es deficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto no garantiza el respeto del derecho laboral.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, del detalle del GRÁFICO N° 03, los miembros de la SUNAFIL indican que la actuación de la SUNAFIL no es deficiente en la protección a los trabajadores; mientras los trabajadores sobre esta misma respuesta han manifestado que si la SUNAFIL tiene una actuación deficiente en

la protección de sus derechos laborales. En este mismo orden de ideas se puede advertir en la información vertida por esta misma entidad a través del informe de gestión 2016 y 2017. Han tenido un éxito total en la protección de los trabajadores de los abusos y vulneración de sus derechos los trabajadores.

#### **5.1.3. Respeto a la tercera hipótesis específica**

La tercera hipótesis específica planteada fue: La SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia no es eficaz ni efectiva.

Analizando los resultados de las encuestas emitidas por parte de los trabajadores y miembros de la SUNAFIL indican que efectivamente no son eficaces ni efectivas al momento de imponer sanciones a los empleadores por el incumplimiento de las normas socio laborales. Mientras del informe de gestión emitida de parte de la institución del periodo 2016 y 2017 se puede advertir que actuaron de manera eficaz y teniendo éxito en este tipo de actividades realizadas.

#### **5.1.4. Respeto a la cuarta hipótesis específica**

La cuarta hipótesis específica planteada fue:

La SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.

De 20 trabajadores de Tingo María que se encuestó se llegó a determinar que: el 15% de los encuestados dijeron que la SUNAFIL si presta orientación y asistencia técnica especializada, el 80% de los encuestados dijeron que la SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada y el 5% de los encuestados dijeron que la SUNAFIL a veces presta orientación y asistencia técnica especializada.

Donde se llega a la conclusión que la SUNAFIL no presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva.

En la misma línea de trabajo, la Intendencia Regional de Huánuco brindó charlas de orientación a los asociados de la Cámara de

Comercio y a la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Afines de Huánuco, donde se informó sobre las funciones de SUNAFIL, el procedimiento de las inspecciones del trabajo y las principales obligaciones laborales que deben cumplir los empleadores.

Las ponencias estuvieron a cargo de la Intendente Regional de Huánuco, Yolando Koc Medina, quien resaltó la importancia de respetar la normativa de seguridad y salud, en salvaguarda de la integridad física de los trabajadores y para evitar las sanciones que impone la legislación vigente.

#### **5.1.5. Respecto a la quinta hipótesis específica**

La quinta hipótesis específica planteada fue:

La informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

Las entidades con funciones vinculadas a la inspección del trabajo son instituciones del Estado que cumple la labor de fiscalizar relacionadas de alguna forma al cumplimiento de normas socio laborales.

Cuando concurren sobre un mismo hecho la función fiscalizadora de dos o más entidades, en aplicación del principio de especialidad contenido en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, y la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, deberá preferirse las constataciones efectuadas por la autoridad inspectiva de trabajo competente.

De 10 miembros de la SUNAFIL que se encuestó se llegó a determinar que: el 80% de encuestados dijeron que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL y el 20% de encuestados dijeron que a veces son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL.

Donde se llega a la conclusión que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores si son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral.

#### **5.1.6. Respecto a la hipótesis general**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social no son eficaces ni efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017.

Se pudo determinar y demostrar que la SUNAFIL durante los años 2016 y 2017, han logrado la eficacia y eficiencia en su gestión; tal como se puede observar en los resultados, debido a que han sobrepasado las metas planteadas a más del 100%.

#### **5.1.7. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las fuentes bibliográficas**

##### **Análisis de fuente documental**

Cabanellas de Torres sostiene: que la Inspección Laboral “Es el servicio oficial administrativo encargado de velar que se cumpla y propone la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con el fin de que las prestaciones sean más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.

Con tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, a la fiscalización del trabajo que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado; en tanto que los agentes que cumplen dicha labor reciben el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo. Allí donde se habla de fiscales del trabajo, solo es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral.

Existe, por supuesto, otra inspección del trabajo, de índole privada, como la ejercida por el empresario o sus agentes especiales a tal fin (gerentes, delegados, revisores, capataces) para cerciorarse de que

se trabaja con la eficiencia que corresponde; empero, esto entra en el ámbito del contrato de trabajo y como manifestación del poder de dirección patronal. En la esfera pública, esa inspección o fiscalización incumbe al Estado y demás entidades de Derecho Público (provincias o municipios) de acuerdo con la jerarquía o descentralización que cada país adopte. Su carácter no es de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino que conlleva un dinamismo reformador necesario; asimismo, asume la planificación de las reformas convenientes, a reajustar los precios o salarios, a implantar dispositivos de seguridad más eficaces, entre tantos otros adelantos o beneficios.

Es una supervisión del Estado que tiene como fin verificar si las empresas privadas y/o públicas cumplen con los derechos laborales de los trabajadores que laboran en dichas empresas. Si comprueban que se están cometiendo atropellos multan a las empresas.

La institución que tiene a su cargo las inspecciones laborales en el Perú es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

## CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral. En mérito de los resultados analizados y sistematizados; en donde la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 y 2017.
2. Asimismo a luz de la opinión de los trabajadores se concluye que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. En mérito de 20 trabajadores encuestados: el 80% dijeron que la ineficacia de la SUNAFIL si influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.
3. Se ha comprobado también que la actuación de la SUNAFIL es eficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto si garantiza el respeto del derecho laboral. Tal como se puede apreciar los indicadores de los cuadros N° 18 y 19, las diferentes actividades realizadas por la SUNAFIL durante los años 2016 y 2017 ha sido un éxito.
4. Está comprobado en virtud al cuadro N° 17 que La SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia es eficaz y efectiva. Debido a que alcanzo un 135.48% de cumplimiento.
5. Finalmente se ha demostrado también en mérito a la encuesta a los funcionarios de la SUNAFIL y trabajadores dijeron que el 80% y 85% respectivamente que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas en la gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral que realiza la SUNAFIL.

## RECOMENDACIONES

1. Que, el Estado promueva mecanismos de reconocimiento e incentivos a favor de los funcionarios y trabajadores de la SUNAFIL, por su efectiva actuación y supervisión laboral en favor de los trabajadores.
2. Que, el Estado invierta en capacitación y especialización del personal de la SUNAFIL; y asimismo contrate especialistas con la finalidad de fortalecer esta institución y mantener la eficacia en su gestión tal como se evidencia, y de esta manera el trabajo que desarrollan no sea ineficiente.
3. Que, la SUNAFIL promueva otros mecanismos más innovadores para supervisar, monitorear y acompañar a los empleadores y proteger a los trabajadores; y de esta manera evitar la vulneración de los derechos laborales.
4. Que, las instituciones como el Ministerio de Público, el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y propio SUNAFIL deben seguir actuando con celeridad al resolver conflictos laborales y al momento de aplicar la norma frente a una infracción laboral.
5. Finalmente el Estado a través de la SUNAFIL y otras instituciones encargadas de administrar justicia, deben luchar contra la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### A. BIBLIOGRAFÍA

Sentencia expedida el 12 de noviembre de 1997, caso Suárez Rosero vs. Ecuador, párrafo 77. (s.f.).

(Exp. 0010-2002-AI/TC, FJ 106) . (s.f.).

(SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Caso Rosa María Contreras Serrano, Expediente 2342-2005-HC/TC, Sentencia de fecha 3 de junio de 2005, Fundamento 7). (s.f.).

DEL RÍO LABARTHE, Gonzalo. Ob. cit., pp. 110 y 111. (s.f.).

STC. Exp. N° 6260-2005-HC, 12/09/05.S2, FJ. 3. (s.f.).

Véase el NCPP 2004, artículo IX, Título Preliminar. (s.f.).

(SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Caso Moisés Wolfenson Woloch, Expediente 6201-2007- PHC/TC. (s.f.). Lima.

ALCIVAR POZO, S. I. (2012). "la mala practica en el ejercicio profesional del abogado a la luz de la etica y la moral".

Artículo 65 (4), NCPP 2004. (s.f.).

Artículo 68 (1) (l), NCPP 2004. (s.f.).

Artículo 80, NCPP 2004. (s.f.).

ASENCIO MELLADO, J. (2008). *Introduccion al derecho procesal*. Valencia: Tirant lo blanch.

BELTRÁN MONTOLIU, A. (2007). *El derecho de defensa y a la asistencia letrada en el proceso penal ante la Corte Penal Internacional*.

BERNALES BALLESTEROS, E. (1996). *La Constitucion de 1996*. Lima: Ciedla.

BERNALES BALLESTEROS, E. (1997). *La Constitución de 1993. Análisis comparado. Constitución y Sociedad* (tercera edicion ed.). Lima.

CABANELLAS DE TORRES, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires.

Carocca Perez, V. (s.f.). *Garabtia Constitucional de la defensa procesal* , cit .

Catacora González, M. (s.f.). *Principios del Proceso Penal*. Lima: Idemsa.

CHANCOSA CEVALLOS, E. A. (2016). "EL ROL DEL DEFENSOR PÚBLICO PENAL, EN LA DEFENSA TÉCNICA DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA". IBARRA, ECUADOR.

Chiavenato. (2008). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico.

- Cita efectuada por informe del Estudio Torres y Torres Lara - Abogados. (s.f.). *"El Derecho de Defensa"*. Teleley.
- CUBAS VILLANUEVA, V. y. (2004). "La regulación de la prisión preventiva en el Código Procesal Penal del Perú". *El Nuevo Proceso Penal: estudios fundamentales*. Lima.
- DEVIS ECHANDIA, H. (s.f.).
- Domingo, B. (1998). *ÉTICA*. Buenos Aires.
- ESCOBAR VALENZUELA, G. (2001). *La etica*. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A.,.
- Escrito por Victor Fonseca. (2015). *Cuáles son las responsabilidades de un abogado defensor*.
- ESPINOZA, T. (1991). *La ética natural*. Universidad Metropolitana,. Caracas.
- German Lora. (s.f.). *Destino Negocio*.
- Gestión. (s.f.). *Sunafil busca ampliar la cobertura y mejorar la efectividad de la inspección laboral*. © Empresa Editora El Comercio S.A.
- GIMENO SENDRA, V. (s.f.). *El proceso de hábeas corpus. Temas claves de la Constitución española*. Tecnos, Madrid, 1985, p. 17. Tecnos, Madrid.
- JULCA BABARZY, M. A. (2013). *"SITUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN DE ELLA LAS PERSONAS QUE LABORAN PARA EL SISTEMA Y SUS USUARIOS"*. Lima - Perú.
- KELSEN HANS. (1934/1941). En *Teoría Pura del Derecho (Negritas incorporadas)* (segunda edición ed.). Buenos Aires: Universitaria de Buenos Aires.
- MESIA, Carlos. (2004). *Exegesis del Código Procesal Constitucional* (primera edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- NOVAK, Fabián y Sandra NAMIHAS. (2004). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Manual para Magistrados y auxiliares de Justicia. Academia de la Magistratura*. Lima.
- Numeral 2 del artículo I del Título Preliminar del NCPP 2004. (s.f.).
- PORRAS Rodríguez, L. S. (1990). *Ética y Filosofía, Moral y Urbanidad, Ética Profesional, Relaciones Humanas, Públicas y Laborales*. Colección Stella.
- REQUEJO ALEMÁN, J. C. (2013). *"FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERÚ"*. Lima.
- RIPERT GEORGES. (1946/1949). *La regla moral en las obligaciones civiles*. Bogotá: la gran colombia.
- ROCA SERRANO, A. (2002). *Modelo de mejoramiento del desempeño*. Tesis de Doctorado. Holguín, Cuba.

Rodriguez Luño, A. (1982). ETICA. . Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra, S.A.

SAN MARTÍN CASTRO, C. (s.f.). Derecho Procesal Penal. 780. Grijley,.

Stoner, S. (1994). Relaciones Humanas. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.

Sunafil. (2016). *Concepto de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*.

VARGAS CCOYA, A. Y. (2017). "DEBIDA MOTIVACIÓN DEL MANDATO DE PRISIÓN PREVENTIVA Y SU APLICACIÓN PRACTICA EN EL SEGUNDO JUZGADO DE INVESTIGACIÓN PREPARATORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO". PUNO, PERÚ.

VÁSQUEZ ROSSI, J. (2006). La defensa penal. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni.

VILLAR RAMIREZ, M. R. (2010). " Limitaciones al ejercicio del derecho de defensa en la etapa de instruccion y el trabajo del defensor de oficio". Chiclayo - Perú.

## **ANEXOS**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

SEDE TINGO MARIA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

### ENCUESTA A LOS MIEMBROS DE LA SUNAFIL DE HUÁNUCO

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) amigo(a). Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

#### CUESTIONARIO:

1.- ¿Para usted, es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

2.- ¿Para su criterio, la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

3.- ¿Para usted, la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

4.- ¿Considera usted, que es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

5.- ¿Para usted, La SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

6.- ¿Considera usted, que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

SI ( ) NO ( ) A VECES ( )

**MUCHAS GRACIAS,**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**SEDE TINGO MARIA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

### **ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA**

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) amigo(a). Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

#### **CUESTIONARIO:**

1.- ¿Para usted, es eficaz y efectiva la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

2.- ¿Para su criterio, la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

3.- ¿Para usted, la actuación de la SUNAFIL protege a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizando el respeto del derecho laboral?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

4.- ¿Considera usted, que es eficaz y efectiva la SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

5.- ¿Para usted, La SUNAFIL Presta orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia de manera eficaz y efectiva?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

6.- ¿Considera usted, que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas de una labor ineficaz de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral?

SI ( )                                  NO ( )                                  A VECES ( )

**MUCHAS GRACIAS,**