

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

“La actuación de los inspectores de la SUNAFIL como vulneración a los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Tueros Caloretti, Brenda Olenka

ASESOR: Martel Santiago, Alfredo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



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

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho procesal

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72890702

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474338

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación
docencia en educación superior e investigación

Código ORCID: 0000-0001-5129-5345

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Dominguez Espiritu, Wilder Antonio	Doctor en derecho	22489452	0000-0001-7165-9273
2	Janampa Grados, Alexander Nehemias	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	41974843	0000-0002-1655-3764
3	Beraún Sánchez, David Bernardo	Magister en derecho ciencias penales	22474797	0000-0001-8125-9310

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:45 horas del día Veinte del mes de Octubre del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

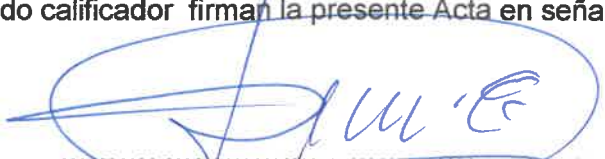
- | | |
|---|----------------------|
| ➤ DR. WILDER ANTONIO DOMINGUEZ ESPIRITU | : PRESIDENTE |
| ➤ MTRO. ALEXANDER NEHEMIAS JANAMPA GRADOS | : SECRETARIO |
| ➤ MTRO. DAVID BERNARDO BERAUN SANCHEZ | : VOCAL |
| ➤ MTRO. ALBERTO PEÑA BERNAL | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ MTRO. ALFREDO MARTEL SANTIAGO | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 1786-2022-DFD-UDH de fecha 11 de Octubre del 2022, para evaluar la Tesis titulada: **“LA ACTUACIÓN DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL COMO VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2019-2020”** presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI** para optar el Título profesional de Abogada.

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) Aprueba por unanimidad con el calificativo cuantitativo de Decretos y cualitativo de Buena

Siendo las 18:11 horas del día Veinte del mes de Octubre del año dos mil veintidós los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Dr. Wilder Antonio Domínguez Espíritu
Presidente


.....
Mtro. Alexander N. Janampa Grados
Secretaria


.....
Mtro. David Bernardo Beraún Sánchez
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Alfredo Martel Santiago**, asesor del P.A. Derecho y Ciencias Políticas y designado mediante documento: Resolución N° – 1200-2021-DFD-UDH de fecha Huánuco, 01 de setiembre del 2021 del aspirante a título de abogada Bachillera **BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI** de la investigación titulada: **“LA ACTUACIÓN DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL COMO VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2019 - 2020”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de noviembre 2022

Atentamente.

Mtro: Alfredo Martel Santiago
DNI N° 22474338
Código Orcid N° iD 0000-0001-5129-5345

Segunda Revisión

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

qdoc.tips

Fuente de Internet

3%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

www.derecho.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

Huánuco, 23 de noviembre 2022



Mtro: Alfredo Martel Santiago

DNI N° 22474338

Código Orcid N° iD 0000-0001-5129-5345

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino,

*A mi abuelita Miriam, por siempre aconsejarme
y estar para mí en todo momento,*

*A mis padres, por brindarme su amor y apoyo
incondicional*

y a mis hermanos, por ser mi ejemplo a seguir.

Brenda

AGRADECIMIENTO

Agradecer a:

A Mónica y Julio, mis padres, por todo el esfuerzo y dedicación que me dieron para poder lograr mis objetivos.

A mis hermanos Angela, Renato, Guadalupe y Gabriela por confiar en mi potencial como profesional del Derecho.

A Frank y Ronald Ortiz, gerentes de la empresa G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos SAC por darme las facilidades de poder utilizar la información de su empresa en la presente tesis.

A Ricardo Chávez, jefe del área legal de la empresa G- Ortiz Ingenieros y Arquitectos SAC, por compartirme sus conocimientos diarios en el ejercicio de mis funciones de asistente legal.

Al Mg. Alfredo Martel Santiago, mi asesor de tesis, quien me brindó las orientaciones y estrategias necesarios para culminar con mi investigación.

Brenda

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. FORMULACIÓN GENERAL.....	17
1.2.2. FORMULACIONES ESPECÍFICAS	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. LIMITACIONES	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. PARTE I. RESPECTO A LA VARIABLE INDEPENDIENTE	22
2.2.2. PARTE II. RESPECTO A LA VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	44
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	45
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	45

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	45
2.5. VARIABLES.....	46
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	46
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	46
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	46
CAPITULO III.....	48
MARCO METODOLÓGICO	48
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.1.1. ENFOQUE	48
3.1.2. EL NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1.3. DISEÑO	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.2.1. POBLACIÓN	49
3.2.2. MUESTRA.....	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	51
CAPITULO IV.....	52
RESULTADOS.....	52
4.1. RELATO Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA.....	52
4.2. CONJUNTO DE RESULTADOS ORGANIZADOS	52
4.2.1. RESULTADOS SOBRE LA ACTUACIÓN FISCALIZADORA DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL	52
4.2.2. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN LA LEY N ° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	72
CAPÍTULO V.....	82
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	82
5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES.....	90

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Composición de la población	49
Tabla 2 Composición de la muestra.....	50
Tabla 3 Tabla que muestra las técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
Tabla 4 Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si la labor de fiscalización que desempeñan los inspectores de la Sunafil están cumpliendo con el debido procedimiento administrativo contenido en la ley N° 27444.....	53
Tabla 5 Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si los inspectores conocen de la normativa laboral vigente	55
Tabla 6 Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si los inspectores vulneran los principios que rigen la normativa laboral	57
Tabla 7 Muestra la confianza que manifiestan los expertos hacia los procedimientos de fiscalización que realizan los inspectores de la Sunafil .	59
Tabla 8 Muestra la opinión de los expertos sobre la parcialidad e imparcialidad de los inspectores de la Sunafil.	61
Tabla 9 Muestra la opinión de los expertos y gestores de las empresas constructoras sobre la congruencia de las Actas de Infracción con los hechos constatados por los inspectores de la Sunafil.	63
Tabla 10 Muestra la opinión de los expertos sobre los inspectores de la Sunafil; y si estos estarían vulnerando Principios de la Ley General de Inspección del Trabajo.....	65
Tabla 11 Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre la vulneración del principio de primacía de la realidad en la que incurren los Inspectores de la Sunafil.....	67
Tabla 12 Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre el principio de legalidad y su vulneración por parte de los inspectores de la Sunafil.	69
Tabla 13 Muestra la opinión que tienen los expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras, sobre la seguridad jurídica que le causan los inspectores de la Sunafil al momento de emitir un Acta de Infracción en contra de sus representadas.....	71

Tabla 14 Ficha de análisis documental: A las Actas de Infracción formuladas por los inspectores de la Sunafil- Huánuco, 2019-2020.....	73
Tabla 15 Muestra respecto a la contrastación de Hipótesis.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 A su consideración. ¿Sabe usted si la labor de fiscalización de los inspectores de la Sunafil está cumpliendo con el debido procedimiento administrativo contenido en la ley N° 27444?	53
Figura 2 Sabe usted si los inspectores de la Sunafil de nuestro medio local conocen la normativa laboral vigente (Ley N° 28806- Ley General de inspección del trabajo)	55
Figura 3 A su criterio ¿Cuál de estos principios que rigen la normativa laboral son los que más vulneran los inspectores de la Sunafil al momento de fiscalizar empresas constructoras en el distrito de Huánuco?	57
Figura 4 ¿Confía usted en los procedimientos de fiscalización que utilizan los inspectores de la Sunafil al momento de hacer una visita inopinada para recabar información a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?	59
Figura 5 ¿Considera usted, que los inspectores de la Sunafil muestran parcialidad para con los trabajadores denunciantes, al momento de hacer una constatación física a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco?	61
Figura 6 ¿Considera usted, que las Actas de Infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil son congruentes con los hechos corroborados en el lugar inspeccionado?	63
Figura 7 A su consideración ¿De qué manera los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo?	65
Figura 8 A su consideración ¿Cómo es que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Primacía de la Realidad durante las actuaciones inspectivas?	67
Figura 9 Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre el principio de legalidad y su vulneración por parte de los inspectores de la Sunafil.	69
Figura 10 Muestra la opinión que tienen los expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras, sobre la seguridad jurídica que le causan los inspectores de la Sunafil al momento de emitir un Acta de Infracción en contra de sus representadas.	71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la actuación de los inspectores de la Sunafil, como vulneración a los principios de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, cuando emiten Actas de Infracción y proponen multas a las empresas constructoras.

En esa misma línea, cabe mencionar que la materia de investigación de esta tesis, es laboral – administrativo, cuyo objetivo general es explicar cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la Ley N° 28806 en las empresas constructoras situadas el distrito de Huánuco, 2019-2020.

Así también, se tuvo como hipótesis general que los inspectores de la Sunafil al momento de proponer una multa por una infracción están vulnerando de manera significativa los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020.

Por otro lado, el diseño metodológico que se utilizó en la presente fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo – cualitativo, con nivel de estudio descriptivo - explicativo y diseño no experimental en su variante descriptiva, transversal.

La población, estuvo constituida por expertos en materia laboral – administrativa, gestores de las empresas constructoras, abogados independientes y fiscalizadores de la Sunafil Huánuco. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por 12 sujetos de estudio de las cuales se mencionó líneas arriba y 10 objetos de estudio consistentes en la Actas de infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil.

Finalmente, como resultado se estableció que, los inspectores de la Sunafil si vulneran los principios de primacía de la realidad, legalidad e imparcialidad al momento de proponer multas en las Actas de Infracción emitidas por los mismos.

Palabras claves: Vulneración, principios, Ley 28806, Inspectores, Sunafil.

ABSTRACT

This research work analyzes the performance of Sunafil inspectors, as a violation of the principles of the General Law of Labor Inspection - Law N° 28806, when they issue Acts of Infraction and propose fines to construction companies.

Along the same lines, it is worth mentioning that the research subject of this thesis is labor-administrative, whose general objective is to explain how the inspection actions of Sunafil inspectors violate the principles of Law No. 28806 in companies. construction companies located in the district of Huánuco, 2019-2020.

Likewise, it was taken as a general hypothesis that the Sunafil inspectors at the time of proposing a fine for a social and labor infraction are significantly violating the principles of the general law of labor inspection in construction companies in the district of Huánuco, 2019 -2020.

On the other hand, the methodological design used in this study was of a basic type, with a quantitative - qualitative approach, with a descriptive - explanatory level of study and a non-experimental design in its descriptive, cross-sectional variant.

The population was made up of experts in labor-administrative matters, managers of construction companies, independent lawyers and inspectors from Sunafil Huánuco. Likewise, the sample consisted of 12 study subjects mentioned above and 10 study objects consisting of the Infraction Acts issued by Sunafil inspectors.

Finally, as a result, it was established that the Sunafil inspectors do violate the principles of primacy of reality, legality and impartiality when proposing fines in the Infraction Acts issued by them.

Keywords: Violation, principles, Law 28806, Inspectors, Sunafil.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se abordó una problemática recurrente en las empresas constructoras del distrito de Huánuco, y es que, siempre los están sancionando con multas exorbitantes por hechos que no siempre están acorde a lo constatado, por ello, explicando este fenómeno es que iniciamos con este estudio, a fin de poder dar respuesta al conflicto existente entre las empresas y actuaciones fiscalizadoras que desempeñan los inspectores de la Sunafil.

La línea de investigación de esta tesis fue la rama del derecho laboral – administrativo y consta de cinco capítulos, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: En el primer capítulo se describe el problema, establece las preguntas, objetivos, se desarrolla la justificación, sus limitaciones y su viabilidad. En el segundo capítulo, se establece los antecedentes de estudio, principales bases teóricas y se desarrolla las hipótesis y variables.

En el capítulo tercero, correspondiente al marco metodológico, se plasma las técnicas de investigación, instrumentos, muestras y el diseño utilizado.

En el capítulo cuarto, presentamos los resultados obtenidos, debidamente sistematizados en tablas y figuras, así como también se presenta un análisis documentario de las Actas de Infracción.

Por último, en el capítulo quinto desarrollamos la discusión de resultados donde se arriba a las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La construcción contribuye significativamente en el crecimiento de un país. En el Perú, solo en el año 2019 su PBI creció en un promedio de 7.5%, lo que revela un óptimo avance, siendo la construcción el quinto sector que más contribuye a la economía peruana, pues representa el 5.1 % del PBI total. (Informes de la Cámara de Comercio de Lima, 2019).

Actualmente, el sector construcción se viene recuperando rápidamente del impacto negativo que se tuvo desde el 15 de marzo de 2020, donde se inició el confinamiento por la declaración del estado de emergencia en el Perú y el mundo, por la pandemia del COVID 19.

Bajo este contexto, cabe recalcar la importancia de las empresas constructoras, ya que, se relacionan estrechamente con las actividades económicas, sociales y medio ambientales; de hecho, la construcción es una de las actividades más importantes para mejorar la calidad de vida de los seres humanos, siendo que ella provee trabajo, viviendas, hospitales, entre otras que nos permiten desarrollarnos adecuadamente, impulsando así el avance de un país y región.

De ello, se desprende que, en nuestro país existen múltiples empresas constructoras, también en nuestra región Huánuco; algunas, pequeñas, medianas y grandes empresas. Donde éstas, basan sus actividades en la construcción de obras públicas y privadas que los gobiernos nacionales, regionales y locales convocan mediante un proceso de selección, que puede ser: Licitación Pública, Adjudicación Directa, Adjudicación de menor cuantía, entre otras, que están reguladas por la Ley de Contrataciones con el Estado – Ley N° 30225.

Por consiguiente, el interés por este problema socio jurídico nace de lo ocurrido en mi propia experiencia como asistente legal en una empresa constructora, sobre la cual, muchos ciudadanos tienen prejuicios como si los empleadores no respetaran los derechos laborales de sus trabajadores, pero

no es así, muchas veces, los inspectores de la Sunafil, quienes tienen como función principal, fiscalizar a los empleadores y verificar si estos cumplen con las obligaciones y derechos a favor de sus trabajadores; abusan de su poder fiscalizador, otras incluso usurpan funciones y califican las normas como si estuviera bien o no, incluso actuando como un Juez, lo que evidencia a todas luces, una grave vulneración al debido proceso.

Por ello, es importante investigar más sobre lo que realizan los inspectores de la Sunafil y de cómo estos actúan durante sus actuaciones inspectivas. Asimismo, cabe la necesidad de conocer si las actas de infracción están acordes o no a lo establecido por la ley general de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) ya que hemos observado que los hechos que se consignan en estas actas de infracción están notoriamente vulnerando los principios que rigen la precitada ley.

Es así que, durante sus actuaciones inspectivas los inspectores de la Sunafil proponen sanciones pecuniarias elevadas y desproporcionadas, además cometen una serie de abusos al momento de fiscalizar; puesto que no respetan el debido proceso administrativo, personalizan los casos y dejan de ser imparciales, en consecuencia dejan en estado de indefensión a la otra parte, poniendo así, en duda el trabajo que desarrollan los mismos; ya no se sabe si calificarán los hechos acorde a lo que observan o acorde a lo que el denunciante le refiere, esto vulnera el principio de primacía de realidad, conforme al Art. 2 numeral 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806.

Al respecto, Mantero Elías (2018) uno de los más destacados laboristas del país, realizó una encuesta a 100 empresas y cuyo resultado muestra *“que solo el 11%, considera que las inspecciones son imparciales y 89% estima que las autoridades resuelven de manera subjetiva”* (...). Lo que, en definitiva, resulta alarmante, debido a que la Sunafil está actuando faltando al principio de primacía de la realidad y principio de imparcialidad que deben ser garantizados en un proceso administrativo.

Por otro lado, Comex Perú en su semanario 915 (2017) menciona que: *“(...) La creación de la Sunafil elevó el monto de las multas por infracciones*

laborales, sin algún criterio técnico que sustente esta decisión ni una evaluación de los potenciales efectos de aplicar la nueva y más alta escala de multas. En algunos casos, estas tendrían hasta un 900% de aumento, cifra totalmente desproporcionada y alejada de la realidad (...)"

Señalan también en su Semanario N° 678. (2015) que *"el hecho de que todo el dinero recaudado por la flamante Sunafil ingrese directamente a sus arcas, genera un incentivo perverso en el fiscalizador para acotar a las empresas, ya formales, usando cualquier posible interpretación de la ya confusa ley laboral (...)"*.

Este semanario agrega: *"bajo estas normas, cabe perfectamente la posibilidad de que en muchos momentos la interpretación de muchas reglas usadas en las fiscalizaciones esté sujeta a la total discrecionalidad de los inspectores. ¿Cómo pretenden la PCM y el MEF que el Perú suba en los rankings de facilidad de hacer negocios, si las reglas laborales peruanas son todavía impredecibles en su aplicación? Esto atenta contra la seguridad jurídica de las empresas y se suma a la presión y discrecionalidad al interpretar reglas que tienen entidades como Sunat, Defensa Civil, entre otras (...)"*

En tal sentido, considero que esta investigación es oportuna porque siguen sucediendo notorios hechos de abuso en nuestro medio local, que necesitan ser estudiadas. Por ejemplo: Las funciones que realizan los inspectores de la Sunafil, tienen como único protagonista al inspector de trabajo; cuando debería ser lo contrario, ya que por esas prácticas es que las empresas quedan en estado de indefensión.

Por ello, es que con esta investigación pretendo obtener resultados objetivos respecto a mejorar los actos de los inspectores de la Sunafil a fin de que estos respeten y se sometan a los principios que rigen todo el ordenamiento laboral, más aún si éstos tienen un efecto sancionador y así lograr reducir los posibles abusos que los inspectores de la Sunafil en uso de sus facultades pudieran estar cometiendo.

Del mismo modo, con las conclusiones a las que llegue con esta investigación, podremos aportar datos que sirvan de base para implementar

políticas públicas para un mejor tratamiento objetivo del ejercicio fiscalizador de la Sunafil a fin de reducir posibles niveles de vulneración al principio del debido proceso administrativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. FORMULACIÓN GENERAL

¿Cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020?

1.2.2. FORMULACIONES ESPECÍFICAS

- Fe1. ¿Por qué los inspectores de la Sunafil vulneran el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, al momento de realizar sus actuaciones inspectivas a empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?
- Fe2. ¿Por qué los inspectores de Sunafil vulneran el Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de proponer una sanción a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?
- Fe3. A consideración de los empresarios de la construcción, ¿Estarán los inspectores de la Sunafil siendo imparciales y objetivos al realizar sus actuaciones de investigación a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Explicar cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Oe1. Determinar si los inspectores de la Sunafil vulneran el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley

general de inspección del trabajo, al momento de realizar sus actuaciones inspectivas a empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, 2019-2020.

Oe2. Establecer si los inspectores de Sunafil vulneran el Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de proponer una sanción a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, 2019- 2020.

Oe3. Identificar si los fiscalizadores de la Sunafil están siendo imparciales y objetivos al momento de ejercer su función de fiscalización a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, 2019-2020.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Consideramos, que habiendo realizado esta investigación sobre lo que ocurre cuando los inspectores de Sunafil inician con sus actuaciones inspectivas contra las empresas constructoras, buscamos aportar información a las demás empresas del distrito de Huánuco que se encuentran en un proceso de fiscalización similar en donde los fiscalizadores de la Sunafil, vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo, a quienes ayudaremos a tener un mejor conocimiento con las conclusiones a las que lleguemos con la presente tesis.

1.6. LIMITACIONES

Las limitaciones que se presentaron en este estudio fueron las de orden bibliográfico, ya que al ser un tema de derecho administrativo - laboral es poco abordado y discutido por los profesionales del derecho, que muchas veces optan por especializarse en otras ramas del derecho; así también otra limitante que tuvimos, fue la de obtener la muestra de estudios constituida por los sujetos de análisis, quienes fueron los inspectores de la Sunafil, porque al ser casos privados, fue difícil el acceso a los expedientes y declaraciones.

Otra limitación que tuvimos fue el factor tiempo, debido que, al momento de realizar la presente investigación, me encontraba siendo estudiante y laborando a la vez, lo que me dificultaba salir a recopilar los datos

para mi tesis, ya que mi horario de trabajo era de 8 am a 6:30 pm, horario en donde todas las instituciones ya estaban cerradas.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigadora, contó con la accesibilidad directa a los datos materia del problema de investigación de las empresas constructoras afectadas por la labor fiscalizadora de los inspectores de Sunafil en la ciudad de Huánuco, tales como: Descargos de la parte afectada hacia la Sunafil, documentos judiciales (procesos contenciosos administrativos), así también se contó con opiniones de un experto en materia administrativa (Jefe de área de la investigadora, abogados especialistas), circunstancias que resultaron muy beneficiosas al momento de recolectar datos para el desarrollo de la presente investigación.

Así también se contó con un asesor externo que guio a la investigadora durante la ejecución de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Chamorro Galdames. J: (2014) *“El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador”*. Universidad de Chile. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). La misma que tiene como introducción lo siguiente:

En esta investigación, el autor se propone dar a conocer la situación, alcance y aplicación del principio de imparcialidad, en un procedimiento administrativo sancionador, para probar si su aplicación fue en marco de un debido proceso y garantías mínimas que exige su ordenamiento jurídico. Esto, porque en dicho país (Chile) se encuentran adscritos a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la misma que exige el cumplimiento de estándares mínimos en materia legal, cultural, social, económica, entre otros.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Valencia Mesías, C (2019) *“Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: Propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. (Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo). La misma que fue parafraseada de la siguiente manera:

Respecto al texto de investigación, el autor hace un estudio sobre la aplicación del principio de proporcionalidad en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionadores ejercidos por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), donde se

pone como objetivo principal cuestionar y formular oportunidades de mejora a la metodología de aplicación de sanciones de la Sunafil, que si bien tiene una formula y criterios para aplicar sus sanciones, muchas veces conlleva a una vulneración de tal principio. Por ello, en sus conclusiones da como resultado que la aplicación del principio de proporcionalidad por parte de la Sunafil en los procedimientos sancionadores, tiene inconvenientes, motivo por el cual proponen se aplique el criterio que el autor refiere, que es: La dosimetría sancionadora, la cual recomienda que de ser tomada en cuenta por el órgano de estudio (Sunafil), debían empezar aplicándolo gradualmente.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ruíz Arias, M (2019) *“Eficacia y efectividad de la Sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016 -2017”*. Universidad de Huánuco. URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2105> (Tesis para optar el título de abogada). La presente tiene como resumen lo siguiente:

En esta tesis, la autora planteó como su 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? Así también, tuvo como objetivo general evaluar si la labor de la Sunafil, es eficaz y efectiva en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral en Tingo María, 2016-2017.

Por otro lado, también señaló como hipótesis general, que la 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.

En esa misma línea, el tipo de investigación que empleó la autora, fue de tipo sustantivo, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo, con diseño no experimental.

De la misma manera, se pudo observar que la autora tuvo como población de estudio a 680 componentes, compuestos por 600

trabajadores, 20 integrantes de la Sunafil y 60 casos. Así mismo, señaló como muestra al estudio de tipo no probabilístico en su variante intencional, que estuvo a criterio de la autora.

Finalmente, los instrumentos que utilizó la autora para la recolección de datos fueron las fichas textuales y cuestionarios.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PARTE I. RESPECTO A LA VARIABLE INDEPENDIENTE

La actuación fiscalizadora de los inspectores de la Sunafil.

A. Definición de la Sunafil

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo, así también brinda asesoría técnica, realizando investigaciones y proponiendo la emisión de normas laborales.

B. Antecedentes Históricos de la Sunafil

La Sunafil fue creada por la Ley 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), así también, en esa misma se modificó la ley 28806, ley 27867 y ley Orgánica de Gobiernos Regionales, es pues a partir de ello que estipulan las funciones, ámbito de competencia, personería jurídica, estructura, entre otras, a fin de que se tenga a detalle toda organización, forma de actuación y competencia para la correcta ejecución del plan que se tenía con el ente técnico especializado, Sunafil.

C. Marco Estratégico Institucional

Según el marco estratégico institucional- en adelante marco- de la Superintendencia Nacional de Fiscalización del Trabajo

(Sunafil) (2015-2017), colgado en la página del gobierno, en la página 23, suscriben que su marco está conformado por tres objetivos; siendo el primero de ellos, fortalecer la actuación inspectiva y priorizar las acciones de prevención del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional.

Siendo el segundo de ellos, fomentar la formalización, seguridad, salud y derechos fundamentales en el trabajo.

Por último, como tercer objetivo, estableciendo fomentar el desarrollo y fortalecimiento institucional.

Ahora bien, comentando el párrafo anterior nos parece que los objetivos señalados están destinados a mejorar la calidad de las inspecciones y trabajo de las personas en los establecimientos formales que no cumplen con los derechos de sus trabajadores y empresas informales que abusan de los derechos laborales de sus colaboradores.

D. Organización de la Sunafil

Según el Título II Capítulo I del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil, su estructura orgánica está conformada por su alta Dirección, Órgano Resolutivo, Órgano de Control Institucional, órgano de Administración Interna, Órganos de Línea y Órganos Desconcentrados.

La alta dirección está conformada por:

- **Consejo Directivo:** Quienes son el máximo órgano de la Sunafil, responsables de aprobar todas las políticas institucionales y de dirección de la entidad, conformado por seis miembros designados mediante resolución suprema, refrendada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por un periodo de tres años.
- **Despacho del Superintendente:** Conforme al artículo 10 del Reglamento antes mencionado, nos dice que el superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la Sunafil

y titular del Pliego Presupuestal, quien es designado por un periodo de 3 años, designado por resolución suprema a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo.

- **Secretaría General:** Según el artículo 12 del Reglamento, *la secretaría general es la máxima autoridad administrativa de la Sunafil y actúa como nexo entre la alta dirección y los órganos de administración interna, de la misma forma, asiste al Superintendente en los aspectos administrativos, de comunicación social y relaciones públicas de la institución*". (...)

Su órgano Resolutivo está conformado por:

- **Tribunal de Fiscalización Laboral:** Quienes según el artículo 14 del Reglamento, el Tribunal, es un órgano resolutivo con independencia técnica que resuelve en última instancia los casos sometidos a su conocimiento mediante recurso de revisión.

Su Órgano de Control Institucional, está conformado por:

Órgano de Control Institucional: Quienes son, aquel órgano de control que tiene como función programar, conducir, ejecutar y evaluar las acciones de control gubernamental de la Sunafil, de conformidad con las normas del Sistema de Nacional de Control. El jefe de este órgano es designado por la Contraloría de la República, dependiendo funcional y administrativamente de esta, conforme al artículo 19°.

Su Órgano de Administración interna, está conformado por:

- **Oficina General de Asesoría Jurídica:** La misma que está encargada de asesorar en materia legal a la alta dirección y órganos de la Sunafil.
- **Oficina General de Planeamiento y Presupuesto:** Esta oficina tiene como función asesorar en materia de procesos de

planeamiento, presupuesto, modernización y cooperación técnica internacional a la alta dirección y órganos de la Sunafil.

Su Órgano de Apoyo está conformado por:

- **Oficina General de Administración:** Es la oficina encargada de gestionar los sistemas administrativos de recursos humanos, contabilidad, tesorería y de abastecimiento, dentro de la Sunafil.
- **Oficina de Recursos Humanos:** Encargada de administrar los recursos Humanos de la Sunafil.
- **Oficina General de Tecnología de la Información y Comunicaciones:** Esta oficina es la encargada de planificar, desarrollar, implantar y gestionar sistemas de información, que brinden soporte a la Alta Dirección y órganos de la Sunafil, conforme al artículo 29 del Reglamento.

Su Órgano de Línea, está conformado por:

- **Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva:** Quienes son los encargados de elaborar y proponer la Política Institucional en materia socio laboral, la misma que emite lineamientos, directivas, etc.
- **Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría:** Conforme al artículo 34 del Reglamento, nos dice que es la encargada de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral, de seguridad y salud en el trabajo.
- **Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo:** Según el artículo 35 del Reglamento, nos dice que es la encargada de supervisar y evaluar el cumplimiento de políticas, planes, programas y proyectos institucionales, así como los procesos en materia de inspección en el trabajo.

Su órgano Desconcentrado, está conformado por:

- **Intendencia Regional:** De conformidad al artículo 37 del Reglamento, nos dice que es el encargado de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica, de la misma forma supervisa los procedimientos sancionadores.
- **Sub Intendencia Administrativa:** Conforme al artículo 40 del Reglamento, suscriben que, es la oficina encargada de ejecutar las acciones relativas a diferentes sistemas administrativos para el normal funcionamiento de la Intendencia Regional (...)
- **Sub Intendencia de Actuación Inspectiva:** Es aquella destinada a programar y ejecutar las actuaciones inspectivas.
- **Sub Intendencia de Resolución:** Esta unidad conforme al artículo 42 del Reglamento, es la encargada de iniciar, conducir el procedimiento administrativo sancionador, elevar, remitir, recopilar, elaborar la información que le sea requerida, y realizar demás funciones que le asigne la Intendencia Regional.

E. Competencias de la Sunafil

Conforme al artículo 3 de la ley N° 29981, nos dice que:

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

En esa misma línea citando al artículo 3 de la ley 28806 – Ley general de Inspección del Trabajo que suscribe:

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Es decir, la competencia de Sunafil se da en todo el territorio peruano, en donde mediante sus inspectores podrán supervisar, fiscalizar y sancionar a las empresas que infrinjan las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y otras.

F. El procedimiento administrativo sancionador (PAS) de la Sunafil

Para entender mejor al procedimiento administrativo sancionador, empezaremos diciendo que la finalidad de esta etapa es la de establecer sanciones a consecuencia de un incumplimiento sociolaboral, la misma que puede presentarse a razón de una investigación durante la etapa de fiscalización, donde ya se constató el incumplimiento por parte del inspeccionado para finalmente castigarlo por esa omisión o incumplimiento imponiéndole la multa respectiva.

De la misma forma Valencia Mesias, C (2019) comenta:

Sobre el procedimiento administrativo sancionador, cabe precisar que en el caso de la Ley General de Inspección del Trabajo, éste mantiene la estructura y contenido existente antes de la modificación que se realizó a la LPAG a través del Decreto Legislativo N° 1272. En ese sentido, por un lado, no regula la separación entre la autoridad de la fase instructora y de la fase sancionadora.

Por otro lado, no establece como actuación que inicia el procedimiento sancionador la notificación de la imputación de cargos al administrado, sino más bien la emisión del acta

de infracción, el cual es el resultado que se genera producto de la actividad de fiscalización que realiza la SUNAFIL (artículo 45°, literal a).

Finalmente, comentando lo anterior se tiene entonces que el procedimiento administrativo sancionador, se iniciará con la emisión del acta de infracción emitida por el inspector encargado, donde se especifica e individualiza a los trabajadores afectados por omisiones del empleador, se califica las infracciones en las que hubiera incurrido el sujeto inspeccionado, así también en ese mismo acta se calculará el monto de la multa a imponerse y otorgará un plazo de quince (15) días para que los inspeccionados presenten sus descargos al órgano competente en segunda instancia.

G. Aplicación de sanciones en el marco del PAS por parte de la Sunafil

Explicando las sanciones realizadas por la Sunafil, de manera preliminar Valencia Mesías, C (2019) refiere:

Debemos señalar que la sanción particular que dicha entidad impone por regulación normativa es únicamente la sanción de multa, es decir, una sanción de naturaleza pecuniaria. Esto resulta relevante en el sentido de que los componentes y los criterios de graduación de sanciones que se desarrollarán a continuación inciden específicamente en el monto o suma de la multa impuesta, y no en la posibilidad de imponer otro tipo de sanciones (amonestación, clausura, decomiso, suspensión del título habilitante, paralización de la actividad, entre otros).

Al respecto cabe señalar, lo regulado en el artículo 38 de la Ley General de Inspección en el Trabajo, sobre los tipos de sanciones y criterios de graduación donde este artículo

reconoce tres puntos fundamentales para la determinación de la sanción, como es:

- 1) Tomar en cuenta la gravedad de la falta cometida,
- 2) Verificar el número de trabajadores afectados y
- 3) Se toma en cuenta el tipo de empresa, es decir; deben cerciorarse antes de imponer la multa que sea una microempresa, pequeña empresa o no Mype.

Posteriormente, se emplea una fórmula matemática para determinar la multa exacta, verificando para ello el cuadro de multas donde está señalado el número de trabajadores afectados, la gravedad de la infracción y el régimen de la empresa.

Microempresa										
Gravedad de infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy graves	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy graves	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No mype										
Gravedad de infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Graves	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy graves	2.63	5.29	7.99	10.44	12.49	15.49	21.64	27.82	31.95	52.53

Fuente: <https://www.perucontable.com/laboral/tabla-de-multas-en-una-inspeccion-laboral-2020/>

De esa forma, una vez identificado los datos correctos se emplea la multa, con la siguiente fórmula:

$$M = Z \times Y$$

Donde:

- M= Multa
- Z= UIT del año.
- Y= número de trabajadores

En conclusión, la Sunafil solo impone multas pecuniarias, utilizando la fórmula matemática antes mostrada, en atención a los criterios establecidos por su propia institución.

H. Funciones de los inspectores de Sunafil

Corresponde a los inspectores de la Sunafil, aplicar las funciones de la inspección en el trabajo, mediante actuaciones como: Vigilar, fomentar, brindar apoyo y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral tal y como está regulado en el numeral 1 del artículo 3 de la ley General de Inspección del trabajo.

Para complementar lo anterior, cabe recalcar que los inspectores en el desarrollo de sus actuaciones inspectivas pueden visitar los centros laborales del sector privado sin aviso alguno, si es que se tiene el conocimiento de alguna denuncia laboral pueden requerir el apoyo de la fuerza pública, donde podrán ingresar y proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, que puede consistir en tomar fotografías a los ambientes del centro laboral, interrogar a los trabajadores, podrán requerir documentos a los responsables o a sus encargados.

Asimismo, pueden revisar los libros de la empresa que contengan información sociolaboral, para la comprobación de los hechos materia de denuncia, entre otras facultades que se le son conferidas por ley.

I. Las inspecciones

Conforme refiere la Sunafil: *“El sistema de inspección del trabajo tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo y de Prevención de Riesgos Laborales”*.

En esa misma línea, para que se cumpla tal fin de las inspecciones se debe encargar que velen por el cumplimiento de dichas normas a los inspectores de Sunafil quienes exigirán el cumplimiento de responsabilidades administrativas, orientaran, asesoraran técnicamente en materias sociolaborales y aplicaran sanciones a las empresas infractoras.

J. Infracciones socio laborales

Parafraseando lo señalado en la página virtual economipedia.com nos hace entender que:

La infracción es un acto que comete una persona infringiendo la ley vigente y que tiene como consecuencia una amonestación. Esto quiere decir que si alguien comete una infracción administrativa o laboral podrá ser amonestado o multado según corresponda.

Ahora, para que exista una infracción debe existir dos elementos esenciales, estos son la acción y tipificación, la primera de ellas referida a que se necesita un ciudadano que cometa una acción que vaya encaminada a la producción de un resultado, el cual infringe la norma administrativa, y en el segundo caso esa acción debe estar recogida como infracción en un cuerpo normativo.

- En ese sentido la Sunafil califica las infracciones de la siguiente manera:
- **Leve:** No se cumplen obligaciones meramente formales.
- **GRAVE:** Son actos contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplen obligaciones que trascienden lo formal. Se consideran también las infracciones referidas a la obstrucción de la labor inspectiva.
- **MUY GRAVE:** Cuando los incumplimientos tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o cuando afectan derechos esenciales de los trabajadores.

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- Muy graves 200UIT
- Graves 100 UIT
- Leves 50UIT

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las 300 UIT vigentes en el año que se constató la falta.

2.2.2. PARTE II. RESPECTO A LA VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de los Principios contenidos en la ley 28806 – Ley de Inspección del Trabajo.

A. Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N ° 28806.

Según el Boletín Informativo Laboral, N° 105, setiembre 2020, escrito por el abogado Luis Serrano Díaz, nos dice que: *“El Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, tal y como se encuentra regulado hoy en día, fue establecido mediante la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio de 2006”*.

Asimismo, agrega que:

Mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias, ha sido reglamentada.

Consideramos que el actual sistema representa un avance respecto del establecido por el Decreto Legislativo N° 910 por cuanto es un proceso con plazos de investigación y otorga a los inspectores del trabajo mayores facultades de investigación, así como la facultad discrecional; una vez finalizadas las actuaciones de investigación, de adoptar la medida inspectiva que considere más conveniente a la resolución del caso en concreto, lo cual guarda concordancia con su espíritu orientador y de cumplimiento de los derechos laborales.

Del mismo modo el citado autor refiere que:

(...) las normas que regulan la labor de la inspección del Trabajo, contemplan diversas situaciones que constituyen vulneraciones a los derechos fundamentales en el trabajo, incluso con cláusulas abiertas. Sin embargo, si bien la facultad de determinar infracciones y efectuar propuestas de sanciones son funciones importantes, también lo es la posibilidad de adoptar una medida inspectiva, como la de requerimiento, a fin de que cese la vulneración de un derecho transgredido.

B. Principios Ordenadores que rigen el Sistema de Inspección en el Trabajo

Según Toledo Toribio, O. (2007) refiere que:

La Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N ° 28806 (E.P. 22.07.2006), en adelante, la Ley, ha previsto lo que denomina los Principios Ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo. Estos principios, constituyen una suerte de criterios orientadores o pautas de actuación que gobiernan el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran.

En ese sentido, la propia ley se ha encargado de precisar que los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios que la ley prevé. Es más, se puntualiza que los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva (...)

En este mismo sentido, el precitado refiriéndose a Zegarra Guzmán (2003), expone los siguientes principios:

El principio de legalidad.

A decir de Zegarra Guzmán, O (2003) que refiere:

(...) proclama la exigencia de que la actuación administrativa se someta las normas legales, y puede decirse que expresa la cualidad administrativa que es conforme a la ley. Así, la sumisión de la administración a los dictados de la ley no es sino la expresión más patente de la existencia del derecho administrativo.

De esa manera, conforme al principio antes mencionado los funcionarios e inspectores de la Sunafil deben actuar conforme a la Constitución Política del Estado, Reglamentos, Leyes y demás normas aplicables, para que de esa manera se garantice la aplicación de un debido procedimiento administrativo, evitando a toda costa dejar en estado de indefensión a la otra parte actuante en un proceso.

Principio de primacía de la realidad

La ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo en su artículo 2° prescribe que este principio significa que, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

De esa forma, Pla Rodríguez, A (1998) señala que *“El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*.

Sobre el mismo tema Omar Toledo Toribio refiere:

Este principio se ha plasmado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales no sólo de la judicatura laboral sino del Tribunal Fiscal y del INDECOPI. Es así, que el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que, si el Juez

constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan. (...).

Principio de imparcialidad y objetividad

Este principio contiene garantías, que no son otra cosa que prerrogativas y derechos que la ley consagra a todos los ciudadanos tanto en el procedimiento administrativo como fuera de él.

Además, el precitado autor Zegarra añade que:

El derecho a no ser discriminado tiene rango constitucional por lo tanto el presente dispositivo no hace sino reivindicar este derecho y manifestar expresamente que la autoridad administrativa debe actuar con un criterio de igualdad de trato ante los administrados.

Esta por demás recordar casos muy conocidos donde ciertos petitorios son resueltos en tiempo récord, mientras que otros esperan en las diferentes instancias de estas entidades, en todo caso la mención expresa pretender evitar casos de discriminación a quienes acuden a la entidad a realizar algún procedimiento administrativo.

En este mismo sentido, Francisco Rojas. Juan (2001) el principio de imparcialidad:

Consagra el deber de neutralidad de la administración pública y la obligan a mantenerse exenta de la influencia de intereses subalternos a lo que es su única razón de ser: La búsqueda del bien común. En el ejercicio de sus funciones se espera de la administración pública trato igualitario para los ciudadanos y la reiteración de su proceder de manera sistemática cuando se trata de aplicar la ley”

Siguiendo este mismo orden de ideas, agrega que: *“la ley de inspección laboral, es muy clara al establecer sus reglas y principios como el de imparcialidad, ya que, si en algún momento la entidad pública deja de ser imparcial, esta pierde el fin de confiabilidad mínima que deben contar los administrados”*.

Principio de equidad: En la Enciclopedia Jurídica Omeba (s/f) encontramos que existen tres acepciones de la palabra Equidad.

Una de estas acepciones es equivalente a justicia. En este sentido se entiende por Equidad lo fundamentalmente justo. La palabra Equidad expresa una de las dimensiones de la idea de justicia, a saber, el principio de igualdad o proporcionalidad.

En tal sentido justicia y Equidad resultan sinónimos. Una segunda acepción, la más usada e importante, de la palabra Equidad, es la de denotar una norma individualizada (sentencia judicial o resolución administrativa) que sea justa, es decir que resulte justa en el caso particular y concreto para el que se dictó. En este sentido se suele hablar de Equidad, como de aquello que el juez debe poner en práctica para lograr que resulte justa la conversión de la norma genérica y abstracta de la ley en la norma concreta e individualizada de la sentencia dictada.

En tercer lugar, se habla también de Equidad para designar la norma o el criterio en que deben inspirarse las facultades discrecionales del juez o del funcionario administrativo. Ahora bien, de las tres acepciones indicadas en que se usa la palabra “Equidad”, la más importante es la segunda.

En efecto se entiende, ante todo y sobre por Equidad aquel modo de dictar sentencias judiciales y resoluciones administrativas mediante el cual se tome en cuenta las singulares características del caso particular, de suerte que en vista de estas se interprete y aplique con justicia la ley, la cual está siempre redactada en

términos abstractos y generales. Este es el sentido de la palabra Equidad que ha suscitado innumerables estudios y el que todavía en el presente requiere de algunos esclarecimientos, pues en este tema se ha incurrido en graves confusiones por pocos autores.

Al respecto el precitado Toledo Toribio (2007), refiere, además: *“Sin embargo, la Ley de Inspección del Trabajo al hacer mención a este principio lo entrelaza con un derecho constitucional como es la igualdad y la proscripción de todo trato diferenciado no basado en razones objetivas, lo cual, no obstante, resulta importante que se resalte en esta declaración de principios”*

El principio de autonomía técnica y funcional

En el artículo 2 inc. 5 de la Ley General de Inspección del Trabajo encontramos este otro principio que busca determinar el ejercicio de las competencias, para garantizar su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.

Este principio se trata de destacar la necesidad de que quienes ejerciten funciones inspectivas cumplan su cometido al margen de cualquier tipo de injerencia externa, interferencia que puede ser de tipo política o de otra naturaleza. De esta forma se trata de preservar una vez más la imparcialidad de la función inspectiva.

El principio de jerarquía.

La ley establece la sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

En esa misma línea Toledo Toribio, refiere que:

Se debe entender, en función al principio anterior, que la sujeción a las instrucciones y criterios técnicos establecidos por la autoridad central y el cumplimiento de las funciones encomendadas por los directivos no debe afectar en forma alguna la autonomía técnica y funcional que todo funcionario que ejercite funciones inspectivas debe tener.

EL principio de eficacia

Para Zegarra Guzmán (s/f), refiere respecto a este principio que:

En toda actuación administrativa, debe prevalecer el cumplimiento efectivo de los objetivos y fines del acto procedimental sobre aquellas formalidades no relevantes cuya presencia o realización no incida de ninguna manera en su validez, no sea importante para tomar una decisión por parte de la administración pública, es decir que no se perjudique, por razones intrascendentes, al administrado.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que de la definición gramatical de Eficacia se entiende que no es ni una regla jurídica ni una técnica administrativa, sino que supone un juicio sobre los resultados de la actuación administrativa.

En este mismo sentido, Zegarra citando a Parejo Alfonso, L. (1989) refiere que *“por la que esta eficacia sólo puede medirse por parte de los usuarios o administrados.”*

(...) En la inspección de trabajo resulta necesario que los objetivos propuestos sean efectivamente alcanzados en el menor tiempo posible y con el menor costo posible. De esta forma la eficacia como principio resulta importante su configuración en el sistema de inspección de trabajo.

Principio de unidad de función y de actuación

Sobre este principio Omar Toledo Toribio menciona: Este principio está especialmente orientado a los inspectores de trabajo.

Según este principio los inspectores de trabajo desarrollaran la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.

Principio de confidencialidad

El autor citado anteriormente, refiere en este punto que:

(...) La Ley ha contemplado este principio con el objeto de proteger especialmente al trabajador de las posibles represalias que pudieran establecerse en contra del mismo a propósito de alguna denuncia o reclamo que pudiera efectuar ante las autoridades de trabajo y que origine precisamente una inspección. De esta forma, los funcionarios del sistema de inspección están obligados a mantener reserva de los hechos que pudieran conocer en el ejercicio de sus funciones y especialmente de la identidad de los denunciantes.

Principio de lealtad

Conforme a la Ley uno de los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección de trabajo es la lealtad a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

Sobre este tema Omar Toledo Toribio agrega: Resulta evidente que este principio está directamente vinculado con el principio de legalidad que ha sido materia de comentario en esta entrega.

De esta forma se exige a los funcionarios del sistema un estricto apego y fidelidad no solo al ordenamiento constitucional y legal sino a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

Principio de probidad

Sobre este punto Omar Toledo Toribio refiere: En la forma en que ha sido formulado este principio el mismo se encuentra orientado a cautelar que los hechos que fueran constatados en el

ejercicio de la actividad inspectiva no sean desvirtuados y las decisiones que se tomen deben reflejar exactamente las situaciones que realmente se han dado, todo lo cual requiere un recto proceder e integridad de quienes forman parte del sistema de inspección laboral.

Principio de sigilo profesional

Conforme a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo quienes forman parte del sistema de inspección de trabajo deben abstenerse de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas, así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

Al respecto Omar Toledo Toribio comenta: Se trata no solamente de cautelar la reserva de las informaciones y de los datos contenidos en los documentos de quienes intervienen o han intervenido en un procedimiento de inspección de trabajo, lo cual está vinculado incluso con la necesidad de garantizar un derecho constitucional contemplado en el inciso 10 del artículo 2º de la carta Política, esto es, a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados, sino también la necesidad de resguardar los secretos industriales, comerciales y métodos y sistemas de producción de las empresas involucradas en los procedimientos de inspección.

Principio de honestidad

Al respecto, el autor antes mencionado refiere: Se trata más bien de una regla destinada a los agentes del sistema de inspección de trabajo según la cual los mismos deben actuar honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

Resulta importante que se infunda esta cualidad en los agentes del sistema de inspección como un principio orientador de su actividad, la cual aunada a la probidad que deben observar permitirán que los administrados tengan confianza en el sistema.

Principio de celeridad

Zegarra Guzmán vuelve a comentar cuando señala que:

Lo que busca este principio es alcanzar una decisión administrativa en tiempo razonable. La celeridad procedimental está muy ligada a la realización de justicia. El principio de celeridad tiende a que quienes participen en el procedimiento administrativo actúen de manera dinámica, con el objetivo de tener un pronunciamiento de la Entidad en el más breve plazo legal posible.

Ello implica necesariamente una mayor responsabilidad por parte de las entidades Administrativas puesto que son ellas quienes expiden la Resolución final.

En esa misma línea añade que;

Teniendo en consideración que en los procedimientos de inspección son los trabajadores quienes formulan denuncia por afectación de sus derechos laborales urge que las respectivas diligencias se practiquen de manera fluida a efectos de que se culmine el trámite de manera más rápida, rapidez que en muchos casos implica la posibilidad de que el trabajador pueda hacer cobro inmediato de sus beneficios sociales que tienen carácter alimentario.

C. Concepto del debido procedimiento

Según Morón Urbina, J (2019) refiere que: *“El principio del debido procedimiento constituye una garantía general de los ciudadanos que ha sido introducida al Derecho administrativo primero por la jurisprudencia, derivándola del derecho natural y de los tratados internacionales de derechos humanos”*

Al igual que el debido proceso, el debido procedimiento es un conjunto de garantías, que se ofrecen al administrado frente a la Administración a través de un procedimiento administrativo. En este mismo sentido, según el Expediente del Tribunal Constitucional N° 3075-2006-PA/TC, en su cuarto fundamento expresan que:

Como este colegiado ha tenido oportunidad de señalar mediante uniforme y reiterada jurisprudencia, el debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza procesal con alcances genéricos, tanto en lo que respecta a los ámbitos sobre los que se aplica como en lo que atañe a las dimensiones sobre las que se extiende.

Con relación a lo primero, queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial para involucrarse o extenderse en otros campos como el administrativo, el corporativo particular, el parlamentario, el castrense, entre muchos otros, dando lugar a que en cada caso o respecto de cada ámbito pueda hablarse de un debido proceso jurisdiccional, de un debido proceso administrativo, de un debido proceso corporativo particular, de un debido proceso parlamentario, etc.

Por lo que respecta a lo segundo, y como ha sido puesto de relieve en innumerables ocasiones, las dimensiones del debido proceso no sólo responden a ingredientes formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no sólo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc), sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.).

Así las cosas, el debido proceso es un derecho de estructura compleja, cuyos alcances corresponde precisar a la luz de los ámbitos o dimensiones en cada caso comprometidas (...).

D. Derechos que contiene y protege el debido procedimiento

Analizando la ley N° 27444, Moron Urbina, J (2019) considera que:

El debido proceso en el ámbito administrativo, comprende, a favor del administrado, los siguientes derechos: 1. A exponer sus argumentos (derecho a ser oído), 2. A ofrecer y producir pruebas, y 3. A obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

Por su parte, estudiando la misma ley, Bartra Cavero, J (2002) opina que el debido procedimiento está formado por los derechos:

1. A ser oído,
2. A conocer el estado del expediente,
3. A presentar pruebas, debiendo otorgarse un plazo prudencial para ofrecerlas y actuarlas, y
4. A una decisión fundada en derecho.

En ese sentido se pronuncia Jimenez Vivas, J (2007) mencionando que:

(...) de manera coherente a lo indicado para el debido proceso, el debido procedimiento también incluye entre sus garantías al instituto cautelar, directamente relacionado al logro de los fines del procedimiento. Dicho instituto, ha sido recogido en el artículo 146 de la Ley N° 27444.

Como podemos comprobar, el debido procedimiento no está regulado como un derecho a favor de los sujetos administrados al interior del procedimiento administrativo, sino como un conjunto de garantías a favor de estos durante el desarrollo del procedimiento. Podemos decir que, para nuestra ley, el Principio del debido procedimiento postula el

respeto de todas esas garantías por parte de la Administración.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Constructoras:** Son aquellas empresas integradas por el capital y el trabajo, dedicados a ejecutar obras de mantenimiento, infraestructura, fabricación de edificación, restauración, etc. Esto con el fin de satisfacer necesidades de la población.
- **Desconocimiento:** Esta palabra significa desde la perspectiva de mi investigación, falta de información sobre las normas vigentes y su aplicación.
- **Empresarios:** Son aquellas personas naturales que conforman una empresa para realizar una debida prestación, como ejecución de obras civiles y públicas, dentro del marco de mi investigación.
- **Entendimiento Subjetivo:** Este concepto está vinculado a la comprensión interna de cada persona, sin basarse en la realidad de los hechos.
- **Huánuco:** Es una ciudad ubicada en el centro oriente del país, donde estoy enfocando la presente investigación ya que las empresas a estudiar se encuentran en esta ciudad.
- **Vulneración:** Dentro del marco de mi tesis este término hace referencia al quebrantamiento de la Ley General de Inspección del Trabajo por parte de los inspectores de Sunafil, quienes en su actuar transgreden derechos de los inspeccionados.
- **Inspectores de Sunafil:** Son aquellos profesionales titulados que tienen como función supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo en las empresas que tienen a su cargo trabajadores.
- **Multa:** Es aquella sanción pecuniaria que surge a consecuencia del incumplimiento u omisión de una norma laboral específica, consistente en materia de seguridad social, en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, etc.
- **Parcialidad:** Significa inclinarse a favor de alguien, causando de esa forma un perjuicio a la otra persona por tal acción.

- **Acta de infracción:** Es aquel documento emitido por un inspector de trabajo, previa investigación inspectiva, donde se consigna los hechos constatados, fundamentos de derecho, propuesta de sanción, cuantía e incumplimiento en que habría incurrido el sujeto inspeccionado.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los inspectores de Sunafil al momento de proponer una multa por una infracción están vulnerando de manera significativa los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- He1.** Los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de primacía de realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, ya que en la redacción de sus actas muchas veces se refleja que no se basan en los hechos del momento, por el contrario, anotan lo que es a favor del trabajador denunciante.
- He2.** Los inspectores de Sunafil vulneran el principio de legalidad porque no encuadran la infracción cometida con los hechos constatados, vulnerando de esa forma lo estipulado en el artículo 2, inciso 1 de la Ley general de inspección del trabajo, a razón que es inválido sancionar a una empresa por un hecho que la ley no lo tipifica como tal.
- He3.** Los empresarios de la construcción consideran que los inspectores de Sunafil son parciales porque que tratan de forma desigual a las partes de un conflicto laboral, por la experiencia siempre se ve, que estos involucran sentimientos y colaboran

con los trabajadores, asesorándolos en todo el proceso, cuando ello está prohibido.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

La actuación fiscalizadora de los inspectores de Sunafil.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de los Principios contenidos en la ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
V. X Actuación fiscalizadora de los inspectores de la Sunafil.	Cumplimiento del debido procedimiento administrativo	- Si cumple con el debido procedimiento. - Veces que invocan los principios del debido procedimiento.	Encuesta
	Desconocimiento	- Si conocen la normatividad laboral vigente. - Nivel de aplicación del procedimiento que permitan conocer los hechos a sancionar	
	Parcialidad	- Formas de intervención a los sujetos inspeccionados. - Nivel de subjetivismo en sus documentos o instrumentos de constatación y calificación.	
	Subjetiva Interpretación Imposición multas Actuación de los inspectores	- Con qué actitud se presentan durante las inspecciones.	
V. Y Vulneración de los	Principio de primacía de realidad	- Nivel de conocimiento de la normatividad vigente - Nivel de aplicación en las empresas constructoras.	Entrevista

principios contenidos en la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.	El principio de legalidad Percepción de los fiscalizados	– Considera hechos objetivos – Primacía de los hechos sobre los instrumentos documentales – Existencia de una proporcionalidad entre el hecho y la sanción – Evita el subjetivismo el órgano inspector. – Coherencia entre el hecho y lo establecido en la normatividad vigente	
--	---	---	--

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente tesis fue desarrollada en su tipo básico. También recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes e incrementar los conocimientos científicos o jurídicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico. (Fuente: Hernández Sampieri, R. 2010).

3.1.1. ENFOQUE

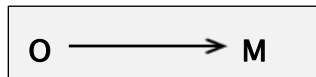
Por el enfoque de la investigación, se tuvo por entendido que el estudio reunió las condiciones metodológicas de una investigación cuantitativa-cualitativa a la vez, a razón que estuvo orientada a describir y explicar cómo es que los fiscalizadores de la Sunafil al momento de imponer una multa a las empresas constructoras, incumplieron con el debido procedimiento establecido en la Ley General de inspección del trabajo y es cualitativa, porque se interpretó las actuaciones que muestran estos a la luz de la normatividad administrativa vigente y a la luz, de nuestro marco teórico.

3.1.2. EL NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de estudio fue de carácter descriptivo – explicativo ya que nos aproximamos al problema y así conocimos como estos fenómenos se presentaron, es decir, las características del incumplimiento al debido procedimiento establecido en la General de inspección del trabajo, donde llegamos a la explicación de cómo se manifiesta en la realidad jurídico social. (Fuente: Hernández Sampieri, R. 2010).

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se empleó fue el diseño no experimental en su variante descriptivo, transversal, cuyo diseño fue el siguiente: (Fuente: Hernández Sampieri, R. 2010).



Donde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituida por expertos en materia de derecho administrativo - laboral entre gestores (2) y fiscalizadores de la Sunafil Huánuco (12), abogados que patrocinan casos en materia administrativa laboral (20), gestores del área legal de las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco (12), habiendo sido estos en total 46 sujetos de análisis.

Asimismo, como objeto de análisis se tuvo a las actas de infracción expedidas por la Sunafil - Huánuco, habiendo sido éstas 10 objetos para el análisis. (Fuente: observación propia).

Tabla 1

Composición de la población

Unidades de estudio	Población	Cantidad
Sujetos de estudios	Gestores y fiscalizadores de la Sunafil Huánuco, abogados que patrocina casos en materia administrativa laboral y gestores del área legal de las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco.	46
Objetos de estudio	Actas de infracción expedidas por la Sunafil-Huánuco.	10
Total, de unidades de análisis		56

3.2.2. MUESTRA

Para la obtención de la muestra se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico en su variante intencional, puesto que se eligió a los integrantes de la muestra a conveniencia e intención de la investigadora, siendo estas, 10 actas de infracción expedidas por la Sunafil - Huánuco; asimismo, lo conformaron 12 expertos en materia administrativa laboral constituidos entre gestores, fiscalizadores de la Sunafil Huánuco y abogados que patrocinan casos en materia administrativa - laboral y gestores del área legal de las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco entre los años 2019-2020.

Tabla 2

Composición de la muestra

Unidades de estudio	Población	Cantidad
Sujetos de estudios	Gestores y fiscalizadores de la Sunafil Huánuco, abogados que patrocina casos en materia administrativa laboral y gestores del área legal de las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco.	12
Objetos de estudio	Actas de infracción que obran en la Sunafil-Huánuco.	10
Total, de unidades de análisis		22

Fuente: Tabla 1.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 3

Tabla que muestra las técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Utilidad
Fichaje	Fichas bibliográficas, de resumen, etc.	Marco Teórico y Bibliografía.
Análisis documental	Matriz de análisis	Recolección de datos de las Actas de infracción expedidas por la Sunafil-Huánuco.
Encuesta	Ficha de encuesta	Recolección de datos de los abogados que patrocinan casos en materia administrativa laboral.
Entrevista	Ficha de entrevista	Recolección de información especializada de los expertos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de los datos recolectados, hicimos la edición y depuración de los mismos, donde posteriormente fueron categorizados, codificados y tabulados acorde a la información recolectada.

Para el análisis e interpretación, utilizamos el cálculo de porcentajes e igualmente se hizo uso de la estadística descriptiva.

Los datos fueron presentados en tablas de resultados, cuyos datos se graficaron y dieron como resultado a las conclusiones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATO Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

Conforme a la realidad observada se estudió la actuación de los inspectores de la Sunafil, frente a casos donde las constructoras de Huánuco infringieron normas laborales, y si los inspectores ante la infracción evidenciada actuaron rigiéndose por los principios contenidos en la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.

En ese sentido, para llegar a una respuesta certera se tuvo que realizar unas encuestas a especialistas en derecho laboral, gestores de las empresas constructoras y profesionales de la Sunafil, a los cuales se les proporcionó una hoja con diez preguntas que fueron formuladas exclusivamente para la recopilación de datos sobre la actuación de los fiscalizadores de la Sunafil.

Preguntas que abordaban temas sobre incumplimientos, principios, consideraciones de los encuestados, confiabilidad, etc.

Las mismas que fueron resueltas correctamente, por ello, a continuación, pasamos a presentar los resultados obtenidos.

4.2. CONJUNTO DE RESULTADOS ORGANIZADOS

A continuación, presentamos los resultados de la investigación en base a la información recogidas mediante las técnicas de encuesta y de análisis documental, aplicando instrumentos de recojo de datos de manera cuantitativa para su análisis descriptivo e interpretativo, las que se objetivan mediante tablas y figuras de acuerdo a nuestras variables de investigación.

4.2.1. RESULTADOS SOBRE LA ACTUACIÓN FISCALIZADORA DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL

Este conjunto de datos es importante exponer, ya que nos permitieron conocer la actuación fiscalizadora que muestran los inspectores de la Sunafil – Huánuco a razón a que, si estos al momento de proponer una multa mediante un Acta de Infracción, estarían

vulnerando o no los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco.

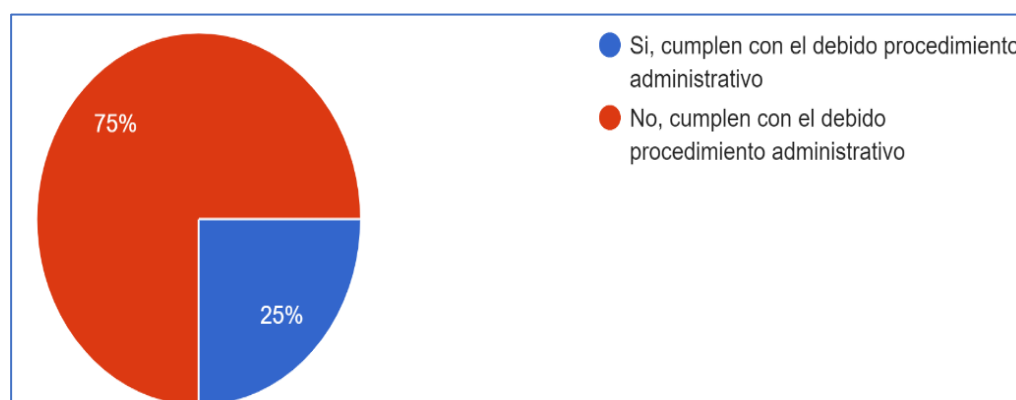
Tabla 4

Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si la labor de fiscalización que desempeñan los inspectores de la Sunafil están cumpliendo con el debido procedimiento administrativo contenido en la ley N° 27444

A su consideración ¿Sabe usted si la labor de fiscalización de los inspectores de la Sunafil está cumpliendo con el debido procedimiento administrativo, contenido en la ley N° 27444?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Sí, cumplen con el debido procedimiento administrativo	3	25	12	100
No, cumplen con el debido procedimiento administrativo	9	75		

Figura 1

A su consideración. ¿Sabe usted si la labor de fiscalización de los inspectores de la Sunafil está cumpliendo con el debido procedimiento administrativo contenido en la ley N° 27444?



Análisis de los resultados

En la Figura 1 podemos evidenciar que solo un 25 % de los expertos, considera que los fiscalizadores de la Sunafil estarían cumpliendo con el debido procedimiento administrativo, mientras que el otro 75% de los expertos considera que los inspectores de la Sunafil no cumplen con el debido procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 27444.

Interpretación de los resultados

Podemos señalar que la mayoría de los expertos en materia laboral y gestores de las empresas constructoras de Huánuco, están de acuerdo en que los inspectores de la Sunafil incumplen, y esto según lo estudiado es porque existe deficiencias en su actuar fiscalizador, la cual se evidencia cuando inaplican el principio de verdad material, a causa que no agotan todos los medios para llegar a determinar la responsabilidad del sujeto inspeccionado.

Otro factor es que, los inspectores se extralimitan en sus funciones y aplican situaciones o interpretan circunstancias reservadas solo para el órgano jurisdiccional, la cual convierte sus actuaciones, en arbitrarias.

Otro factor que hace que no se cumpla con el debido procedimiento administrativo, es porque contratan personal poco capacitado para el puesto donde estos fiscalizan con criterios personales mas no con los criterios establecidos por su protocolo de acción.

Por otro lado, también se advierte que unos pocos inspectores si cumplen con actuar conforme al debido procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 27444.

Finalmente, después de todo lo expuesto se puede concluir que, una gran mayoría de inspectores no está cumpliendo con su correcta labor de fiscalización, pues conforme a los resultados incumplen con el debido procedimiento administrativo contenido en la ley N° 27444, esto por diversos factores endógenos y exógenos a la misma Sunafil.

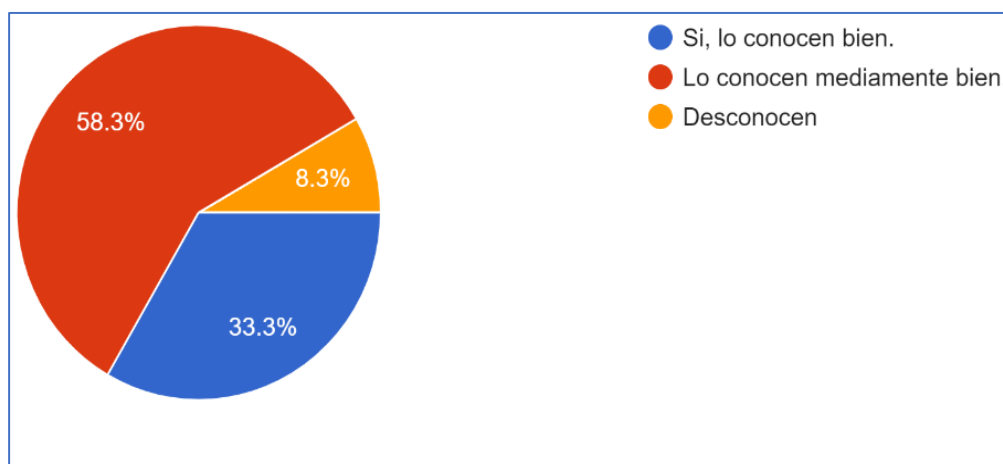
Tabla 5

Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si los inspectores conocen de la normativa laboral vigente

¿Sabe usted si los inspectores de la Sunafil de nuestro medio local conocen la normativa laboral vigente (Ley N°28806 – Ley General de Inspección del Trabajo)?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Si, lo conocen bien	4	33	12	100
Lo conocen mediamente bien	7	58		
Desconocen	1	9		

Figura 2

Sabe usted si los inspectores de la Sunafil de nuestro medio local conocen la normativa laboral vigente (Ley N° 28806- Ley General de inspección del trabajo)



Análisis de los resultados

En la Figura 2 podemos evidenciar que solo un 33% de los expertos, considera que los inspectores de la Sunafil si conocen la normativa laboral vigente, otro 58% considera que conocen mediadamente bien y un 9% de los expertos y gestores de las empresas constructoras de Huánuco consideran que los inspectores desconocen en absoluto la normativa laboral vigente.

Interpretación.

De la Figura 2 se puede evidenciar que los expertos, abogados y gestores de las empresas constructoras de la ciudad de Huánuco, en su gran mayoría (58%) opinan que los inspectores de la Sunafil conocen mediadamente bien la normativa laboral vigente; dato alarmante ya que por el conocimiento a medias de la normativa, los inspectores omiten el debido procedimiento administrativo, omiten una debida aplicación de principios al momento de calificar una infracción, omiten lo establecido por la Ley, directivas y protocolos emitidos por la Sunafil; por ende a consecuencia de ello desnaturalizan todo el proceso, lo cual afecta directamente a las empresas inspeccionadas, a razón que se les somete a una inspección por un funcionario que no conoce completamente sobre lo que hace, la misma que muchas veces conlleva a la imposición de multas exorbitantes, lo que genera una grave desconfianza en los sujetos inspeccionados. Ahora bien, otra parte de los expertos (33%) opina según los datos del formulario de encuesta, que los inspectores de la Sunafil si conocen la normativa laboral vigente, puesto que para ser apto para el cargo estos deben ser capacitados mínimamente en normativa laboral, y porque demuestran conocimiento teórico del procedimiento, al momento de hacer una inspección in situ.

Por último, el (9%) de expertos y gestores de las empresas constructoras de la ciudad de Huánuco, opinan que los inspectores de Sunafil desconocen en absoluto la normativa laboral vigente, porque aplican sus propios criterios y no los de la norma, así también porque no son especialistas en el tema y por último, porque siempre los están rotando de ciudad, motivo por el cual siempre están cambiando de criterio normativo.

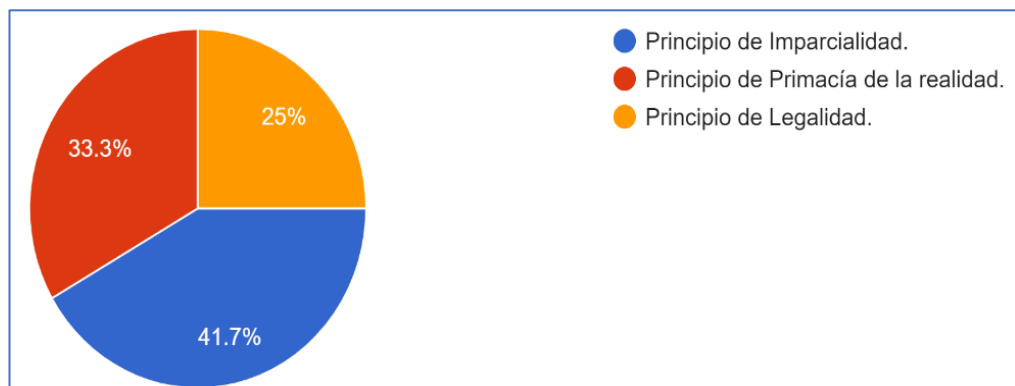
Tabla 6

Muestra la opinión que tienen los expertos respecto a que si los inspectores vulneran los principios que rigen la normativa laboral

A su criterio: ¿Cuál de estos principios que rigen la normativa laboral son los que mas vulneran los inspectores de la Sunafil al momento de fiscalizar a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Principio de Imparcialidad	5	42	12	100
Principio de Primacía de la realidad	4	33		
Principio de Legalidad	3	25		

Figura 3

A su criterio ¿Cuál de estos principios que rigen la normativa laboral son los que más vulneran los inspectores de la Sunafil al momento de fiscalizar empresas constructoras en el distrito de Huánuco?



Análisis de los resultados

En la Figura 3 se puede evidenciar que el 42% de expertos considera que los inspectores de la Sunafil vulneran más el principio de imparcialidad, el otro 33% considera que vulneran el principio de primacía de la realidad. Por otro lado, el 25 % considera que los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de Legalidad.

Interpretación de los resultados.

De la Figura 3 se puede inferir, según la encuesta realizada que, el principio que más estarían vulnerando los inspectores de la Sunafil sería el Principio de Imparcialidad, ya que en la mayoría de los casos, estos asesoran a la parte denunciante (trabajador), otras veces dan por válida la denuncia del trabajador sin antes hacer una debida comprobación de hechos por parte del empleador, lo que hace que haya una desigualdad de trato entre trabajadores y empleadores al momento de calificar la infracción.

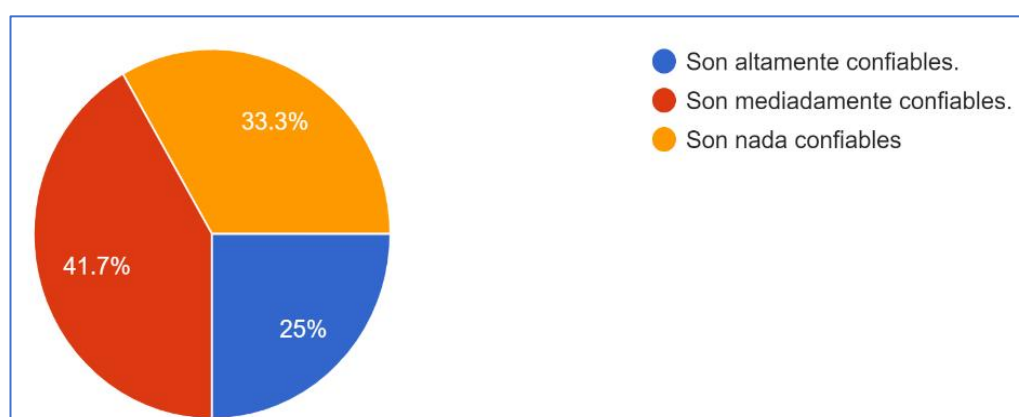
Tabla 7

Muestra la confianza que manifiestan los expertos hacia los procedimientos de fiscalización que realizan los inspectores de la Sunafil

¿Confía usted en los procedimientos de fiscalización que utilizan los inspectores de la Sunafil al momento de hacer una visita inopinada para recabar información a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Son altamente confiables	3	25	12	100
Son medianamente confiables	5	42		
Son nada confiables	4	33		

Figura 4

¿Confía usted en los procedimientos de fiscalización que utilizan los inspectores de la Sunafil al momento de hacer una visita inopinada para recabar información a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?



Análisis de los resultados

De la Figura 4 se puede evidenciar que el 25% de expertos considera que los procedimientos ejecutados por los inspectores de la Sunafil son altamente confiables, el 42% considera que son medianamente confiables y el 33% considera que son nada confiables.

Interpretación de los resultados.

De la Figura 4 se puede deducir que, de los expertos, gestores y abogados patrocinadores en materia laboral, opinan que los procedimientos de fiscalización son medianamente confiables, lo que significa que estos estarían realizando sus labores a medias, algunas veces causando certeza en el fiscalizador y fiscalizado, otras veces, no cumpliendo con un debido procedimiento.

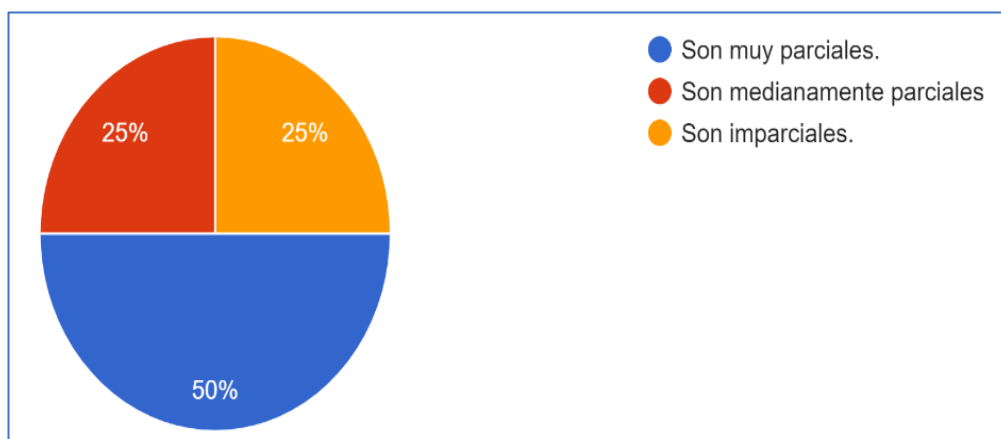
Tabla 8

Muestra la opinión de los expertos sobre la parcialidad e imparcialidad de los inspectores de la Sunafil

¿Considera usted, que los inspectores de la Sunafil muestran parcialidad para con los trabajadores denunciantes, al momento de hacer una constatación física a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Son muy parciales	6	50	12	100
Son medianamente parciales	3	25		
Son imparciales	3	25		

Figura 5

¿Considera usted, que los inspectores de la Sunafil muestran parcialidad para con los trabajadores denunciantes, al momento de hacer una constatación física a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco?



Análisis de los resultados

En la Figura 5 se puede evidenciar que el 50% de expertos en materia laboral opinan que los inspectores de la Sunafil son muy parciales, el otro 25% opinan que son medianamente parciales y el 25% restante opinan que los inspectores de la Sunafil son imparciales.

Interpretación de los resultados

De la Figura 5 se puede deducir que los inspectores de la Sunafil si estarían siendo parciales al momento de hacer sus constataciones físicas a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, ya que se dejan llevar por los dichos de los trabajadores denunciante, así mismo, cuando realizan una inspección no van a indagar sino a corroborar el hecho, lo que significa que estos acudirían con una conclusión ya definida de los hechos denunciados, asimismo los inspectores de la Sunafil no se dan cuenta que con tales actuaciones cada vez más están acabando con las empresas generadoras del empleo formal.

En esa línea, se tiene también según los datos recabados en la encuesta, que algunos creen que los inspectores de la Sunafil estarían siendo medianamente parciales y otros imparciales, lo que en definitiva causa una suspicacia inminente en los fiscalizados.

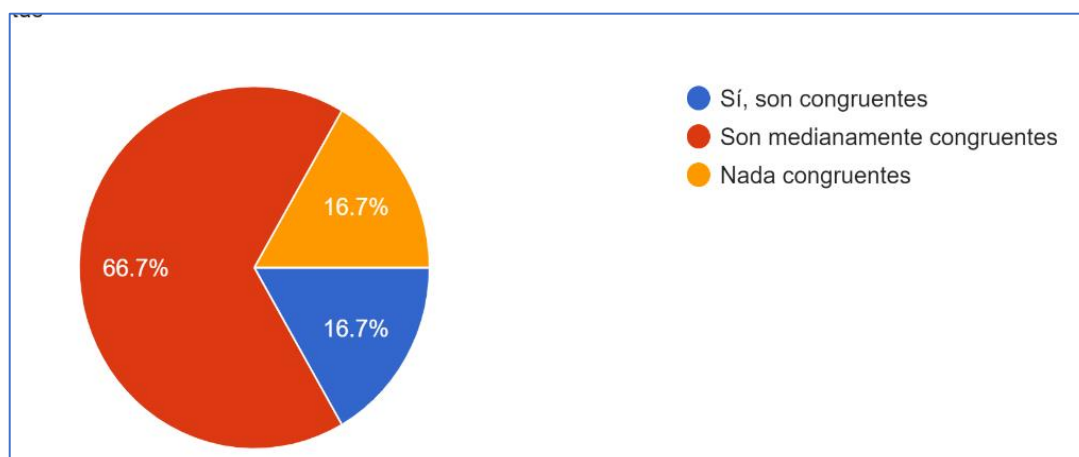
Tabla 9

Muestra la opinión de los expertos y gestores de las empresas constructoras sobre la congruencia de las Actas de Infracción con los hechos constatados por los inspectores de la Sunafil

¿Considera usted, que las Actas de Infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil son congruentes con los hechos corroborados en el lugar inspeccionado?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Sí, son congruentes	2	17	12	100
Son medianamente congruentes	8	66		
Nada congruentes	2	17		

Figura 6

¿Considera usted, que las Actas de Infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil son congruentes con los hechos corroborados en el lugar inspeccionado?



Análisis de los resultados

En la Figura 6 se puede apreciar que el 17 % de expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras opinan que las Actas de Infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil sí son congruentes, el 66% opina que son medianamente congruentes y el 17 % restante de expertos encuestados opinan que no son nada congruentes.

Interpretación de los resultados

Del análisis de resultados, soy de la opinión que los inspectores de la Sunafil, estarían siendo medianamente congruentes, al momento de consignar los hechos en el Acta de Infracción, esto porque no se hace constar adecuadamente las incidencias ocurridas, de la misma forma porque sus narraciones en el acta son ambiguas y porque no son razonables al considerar una conducta como infracción, lo que hace a dicho documento poco congruente con la realidad.

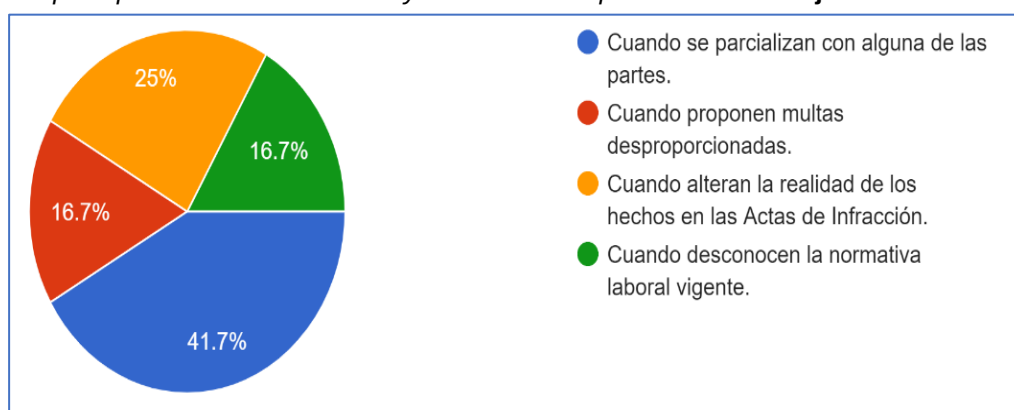
Tabla 10

Muestra la opinión de los expertos sobre los inspectores de la Sunafil; y si estos estarían vulnerando Principios de la Ley General de Inspección del Trabajo

A su consideración ¿De qué manera los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Cuando se parcializan con alguna de las partes.	5	41	12	100
Cuando proponen multas desproporcionadas.	2	17		
Cuando alteran la realidad de los hechos en las Actas de Infracción	3	25		
Cuando desconocen la normativa laboral vigente.	2	17		

Figura 7

A su consideración ¿De qué manera los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo?



Análisis de los resultados

En la Figura 7 se puede apreciar que el 41 % de expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras, opinan que los inspectores de la Sunafil vulneran los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo cuando se parcializan con alguna de las partes, de otro lado, el 17% opina que vulneran los principios cuando proponen multas desproporcionadas, el 25% opina que cuando alteran la realidad de los hechos en las Actas de Infracción y el otro 17% opina que estos vulneran los principios cuando desconocen la normativa laboral vigente.

Interpretación de los resultados

Del análisis de resultados, se evidencia que los inspectores de la Sunafil, si estarían vulnerando los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo, cuando se parcializan con las alguna de las partes, cuando proponen multas desproporcionadas, cuando alteran la realidad de los hechos en las Actas de Infracción y cuando desconocen la normativa laboral vigente.

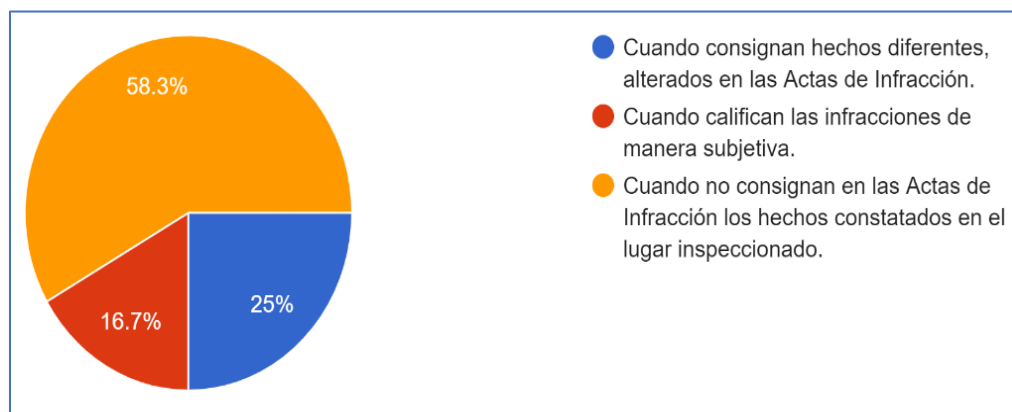
Tabla 11

Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre la vulneración del principio de primacía de la realidad en la que incurren los Inspectores de la Sunafil

A su consideración ¿Cómo es que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Primacía de la Realidad durante las actuaciones inspectivas?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Cuando consignan hechos diferentes, alterados en las Actas de Infracción.	3	25	12	100
Cuando califican las infracciones de manera subjetiva.	2	17		
Cuando no consignan en las Actas de Infracción los hechos constatados en el lugar inspeccionado.	7	58		

Figura 8

A su consideración ¿Cómo es que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Primacía de la Realidad durante las actuaciones inspectivas?



Análisis de los resultados

En la Figura 8, el 25% de expertos opina que los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de Primacía de la Realidad, cuando consignan hechos diferentes - alterados en las Actas de Infracción, otro 17 % opina que cuando califican las infracciones de manera subjetiva; y, por último, el 58% opina que cuando no consignan en las Actas de Infracción los hechos verdaderamente constatados en el lugar inspeccionado.

Interpretación de los resultados

Del análisis de resultados, se puede deducir que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Primacía de la Realidad, porque no consignan los hechos verdaderamente constatados del lugar inspeccionado, en las Actas de Infracción, y esto sucedería a consecuencia de la parcialización de los inspectores con los trabajadores denunciante.

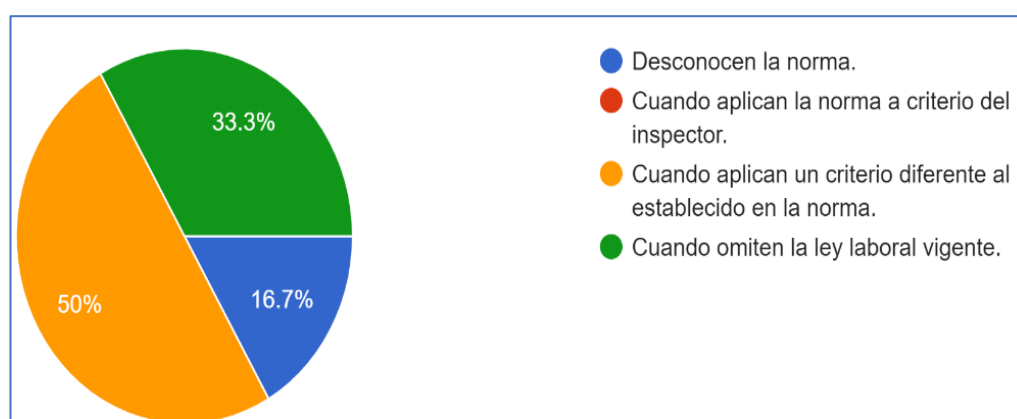
Tabla 12

Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre el principio de legalidad y su vulneración por parte de los inspectores de la Sunafil

A su consideración: Los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Legalidad, cuando:	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Desconocen la norma.	2	17	12	100
Cuando aplican la norma a criterio del inspector.	0	0		
Cuando aplican un criterio diferente al establecido en la norma.	6	50		
Cuando omiten la ley laboral vigente	4	33		

Figura 9

Muestra la opinión que tienen los expertos, sobre el principio de legalidad y su vulneración por parte de los inspectores de la Sunafil.



Análisis de los resultados

En la Figura 9, se evidencia que el 17 % de expertos, opina que los inspectores de la Sunafil, vulneran el Principio de Legalidad cuando desconocen la norma, otro 50% opina que, cuando aplican un criterio diferente al establecido en la norma y un 33% opina que cuando omiten la ley laboral vigente.

Interpretación de los resultados.

Del análisis de la encuesta realizada podemos deducir, que los inspectores de la Sunafil vulnerarían más el Principio de Legalidad, al aplicar criterios diferentes a los establecidos por la norma, jurisprudencia, entre otros, y es que, el principio de legalidad es muy amplio, lo que conlleva a su vez el desarrollo de otros principios, como el del debido procedimiento, que este a su vez conlleva otros derechos como a la defensa, por ende, los inspectores vulneran el principio de legalidad al violentar cualquiera de este universo de derechos inherentes al administrado, así también porque realizan una mala interpretación de las normas laborales vigentes.

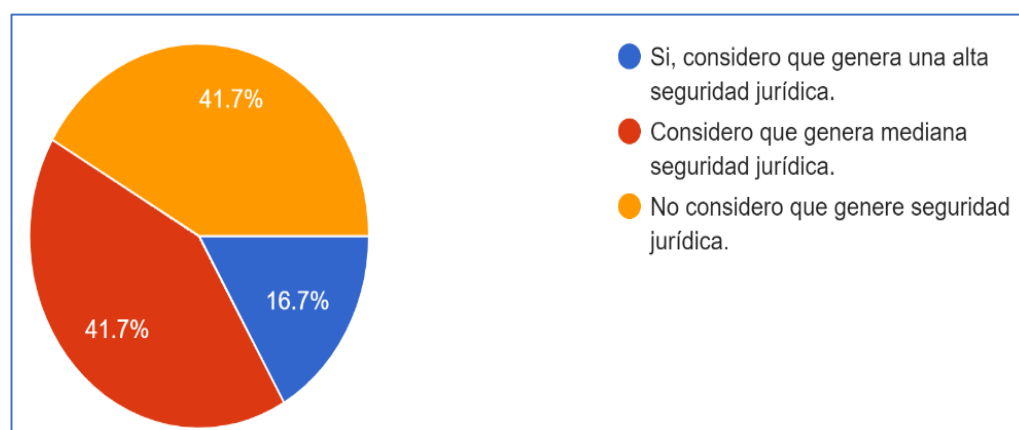
Tabla 13

Muestra la opinión que tienen los expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras, sobre la seguridad jurídica que le causan los inspectores de la Sunafil al momento de emitir un Acta de Infracción en contra de sus representadas

Considera usted: Que la Sunafil genera seguridad jurídica a través de sus inspectores, ¿Al momento de emitir un Acta de Infracción?	Respuesta de los gestores del área legal de empresas constructoras, abogados y especialistas en derecho laboral.		Total	
	f	%	f	%
Si, considero que genera una alta seguridad jurídica.	2	16	12	100
Considero que genera mediana seguridad jurídica.	5	42		
No considero que genere seguridad jurídica.	5	42		

Figura 10

Muestra la opinión que tienen los expertos y gestores del área legal de las empresas constructoras, sobre la seguridad jurídica que le causan los inspectores de la Sunafil al momento de emitir un Acta de Infracción en contra de sus representadas.



Análisis de los resultados

En la Figura 10, se puede apreciar que el 16% de expertos, opina que, si consideran que los inspectores de la Sunafil les generan una alta seguridad jurídica al emitir un Acta de Infracción en su contra, por otro lado, un 42% opina que le generan una mediana seguridad jurídica y el otro 42% opina que los inspectores no les generan nada de seguridad jurídica.

Interpretación de los resultados

De los resultados que anteceden, se puede deducir que los inspectores de la Sunafil generan medianamente seguridad jurídica al momento de emitir sus Actas de Infracción en contra de los inspeccionados, por razones que se equivocan al consignar datos en sus actas, otras veces se encuentran parcializados; finalmente porque en ocasiones desconocen la norma laboral vigente, lo que a consideración de muchos la haría medianamente confiable.

4.2.2. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN LA LEY N ° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Este conjunto de datos es importante exponer, ya que nos permitió conocer las posibles vulneraciones que evidencian las actas de infracción impuestas por los inspectores de la Sunafil- Huánuco 2019-2020.

Tabla 14

Ficha de análisis documental: A las Actas de Infracción formuladas por los inspectores de la Sunafil- Huánuco, 2019-2020.

N °	N ° de acta de infracción	Nombre de la empresa inspeccionada	1. ¿Qué actuaciones inspectivas se realizaron como medio de investigación?	2. ¿Qué hechos imputados ameritaron una sanción?	3. ¿Cuántos fueron los trabajadores afectados?	4. ¿Qué tipo de empresa es la fiscalizada?	5. ¿Cuál fue la gravedad de la infracción?	6. ¿Cuál fue el monto total de la multa propuesta?	7. ¿El Acta de Infracción emitido cuenta con firma de supervisor del inspector auxiliar?
1	41-2021-SUNAFIL/IRE-HUA	CONSORCIO SHADDAI	Comprobación de datos – Notificación de documentos vía Casilla Electrónica – Revisión de documentos – Notificación de requerimiento – Revisión de documentos	No remitir por Casilla electrónica la documentación requerida el día 17/02/2021 y el día 01/03/2021 .	01	Remype/ No Acreditado	Muy Grave	S/ 23 144.00	Sí
2	130-2021-SUNAFIL/IRE-HUA	CONSORCIO SHADDAI	Comprobación de datos – Notificación de documentos vía Casilla Electrónica – Revisión de documentos –Revisión de documentos	No remitir por Casilla electrónica la documentación requerida el día 31/03/2021 y el día 08/04/2021	03	Remype/ No Acreditado	Muy Grave	S/ 23 144.00	Si
3	495-2021-SUNAFIL/IRE-UCA	CONSORCIO SEÑOR DE LOS MILAGROS	Comprobación de Datos-Visita al Centro de Trabajo -Comprobación de Datos-Requerimiento de información-Comprobación de Datos-Visita al Centro de Trabajo- Comprobación de Datos	No depositar íntegramente y oportunamente CTS, Incumplimiento de disposiciones relacionadas al descanso vacacional-No pagar gratificación trunca de Julio 2021-No pagar Bonificación de la Ley 30334 -Remitir Información extemporánea- Incumplir medidas Inspectivas.	01	Remype/ No Acreditado	Grave y Muy Grave	S/ 50, 766.00	Si

4	0250-2021-SUNA FIL/IR E-HUA.	CONSULTO Y CONSTRU G-ORTIZ.	Comprobación de Datos 01- Notificación de requerimiento de información vía Casilla Electrónica N°01 - Notificación de requerimiento de información vía Casilla Electrónica N°02-Revisión de documentación enviada vía Casilla Electrónica N ° 01.	No remitir vía Casilla Electrónica el íntegro de la documentación requerida- No acreditar la documentación solicitada referente a los registros de entrega de equipos de protección personal y por no contar con Plan de vigilancia, control y prevención del Covid 19.	06	Remype-MICROE MPRESA	Grave y Muy Grave	S/2 904.00	Si
5	105-2020-SUNA FIL/IR E-SMA	CONSORCIO MEFRED NORTE	Visita al centro de trabajo- Comprobación de Datos- Comparecencia-Comprobación de Datos-Comprobación de datos	No cumplir con acreditar en su oportunidad la realización de los exámenes médicos ocupacionales antes de la Relación Laboral, conforme al registro de exámenes médicos ocupacionales.	32	Remype/ No acreditado.	Muy Grave.	S/ 33, 884.00	Si
6	254-2019-SUNA FIL/IR E-CAJ	CONSORCIO MEFRED HUABAL	Comprobación de datos- Visita al centro de trabajo- Comparecencia- Comparecencia-Requerimiento de Información -Visita al Centro de Trabajo	Falta de pago íntegro de las remuneraciones-Falta de pago de la compensación vacacional-Falta de pago de los jornales dominicales- Falta de pago de bonificación extraordinaria- Falta de pago de la Bonificación Unificada de Construcción.	48	Remype/ No acreditado	Grave y Muy grave.	S/ 450.00 198,	No (Solo firma inspector de trabajo)
7	066-2019-SUNA FIL/IR E-HUA	INVERSIONES EN TI JESUS S.A.C	Comprobación de Datos N°01- Visita de Inspección N°01- Comparecencia N ° 01-Comparecencia N ° 02- Comparecencia N ° 03 – Comprobación de datos N ° 02	No acreditar la identificación de peligros y evaluación de riesgos en obra-No acreditar RIT- No acreditar contar con un plan de seguridad y salud en el trabajo-No acreditar los registros obligatorios de seguridad y salud en el trabajo- No acreditó conformación e instalación del comité de seguridad y salud en el trabajo- No entregar equipos de protección personal – No acreditar condiciones seguras de trabajo - No registrar en el	38	Remype - Microempresa	Grave y Muy Grave.	S/ 91 896.00	Si

				seguro complementario de trabajo en riesgo – No asistir a comparecencia – No cumplir oportunamente con la medida inspectiva – Incumplir Principios de Gestión Integral.					
8	103-2020-SUNA FIL/IR E-SMA	CONSORCIO MEFRED NORTE	Visita al centro de trabajo – Visita al Centro de trabajo – Comparecencia – Revisión de la información recibida - Notificación	Por impedimento y sustitución del trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	40	NO MYPE	Muy Grave	S/ 33, 884.00	Firmó el Inspector de Trabajo.
9	253-2019-SUNA FIL/IR E-CAJ	CONSORCIO MEFRED HUABAL	Comprobación de datos – Visita al Centro de Trabajo-Comparecencia – Comparecencia – Comprobación de Datos – Requerimiento de información medio de Casilla Electrónica – Visita al Centro de Trabajo.	Incumplimiento de obligaciones relativas al SCTR en Salud - Incumplimiento de obligaciones relativas al SCTR – Sepelio – Incumplimiento de disposiciones en SSOMA – No cumplir oportunamente con la medida inspectivas de requerimiento.	48	Remype	Grave y Muy Grave	S/ 343 430.00	Si
10	250-2021-SUNA FIL/IR E-HUA	CONSULTORIA Y CONSTRUCCION G-ORTIZ	Comprobación de datos- Notificación de Requerimiento de información vía electrónica- Notificación de Requerimiento de Información N ° 02 – Revisión de documentación enviada vía electrónica.	No emitir vía casilla electrónica la documentación requerida para el día 29/04/2021. – No acreditar la documentación solicitada referente a la entrega de EPPS.	06	Remype/ Microempresa	Grave y Muy grave	S/ 2 904.00	Sí

Análisis respecto a la pregunta 1.

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: ¿Qué actuaciones inspectivas se realizaron como medio de investigación?

Las actuaciones inspectivas que realizaron los inspectores de la Sunafil en las diez (10) actas de infracción analizadas, fueron las de comprobación de datos como primera actuación, posteriormente proceden a realizar una notificación de requerimiento de documentos vía casilla electrónica, estos los revisan por la misma vía y notifican un nuevo requerimiento de ser el caso; por otro lado, se pudo comprobar que los inspectores citan a los inspeccionados a comparecer a las instalaciones de la Sunafil, para que cumplan con presentar la información requerida.

Finalmente, se observó que algunas de las actas de infracción hubo como medio de investigación la visita a los centros de trabajo, la cual se evidenció en la mayoría de las actas (6).

Interpretación.

De lo expresado en el análisis de la pregunta número 1 se puede deducir que los inspectores de la Sunafil, tienen una actuación monótona e idéntica, para todos los casos presentados mediante actas de infracción, ya que se pudo apreciar que estos solo realizan comprobaciones de datos, requerimientos de información, algunas visitas a los centros de trabajo denunciados, comparencias, revisiones de información y nada más, lo que nos hace deducir que solo se basan en su Protocolo del ejercicio de la inspección, el cual solo es actualizado anualmente.

Por esa razón, creemos que tales actuaciones como medios de investigación son vagas, e imprecisas dado que, cuando existe una denuncia interpuesta por algún trabajador, estos algunas veces acuden al lugar denunciado y otras solo requieren la información vía casilla electrónica, en ese sentido, poniéndonos en el escenario que solo requieran la información vía casilla electrónica resulta absurdo y poco comprobable debido a que es un medio frío en donde te ponen un plazo

para presentar los documentos solicitados, ahora bien, en caso presentes una justificación y no los documentos solicitados se tienen por no presentado, de manera que, a nuestro parecer resulta inoficioso y perjudicador.

Análisis respecto a la pregunta 2.

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: 2. ¿Qué hechos imputados ameritaron una sanción?

Tal y como se pudo verificar de las diez (10) actas de infracción ofrecidas, los hechos que ameritaron una sanción más frecuente fueron las de no remitir vía casilla electrónica la documentación requerida, las de no acreditar la documentación solicitada, las de no asistir a comparecencias, las de no remitir a tiempo la documentación solicitada, las de incumplir medidas inspectivas, entre otras de diferentes materias como; no depositar íntegramente y oportunamente la CTS, por incumplir con las disposiciones relacionadas al descanso vacacional, por no pagar gratificaciones truncas, no pagar bonificaciones, por no contar con un plan de vigilancia, control y prevención del Covid 19, no cumplir con la realización de exámenes médicos ocupacionales antes de la relación laboral, por incumplir con el pago íntegro de las remuneración, incumplir con las compensaciones vacacionales, por no pagar los jornales dominicales, por no pagar las bonificaciones unificadas, por no acreditar la identificación de peligros y evaluación de riesgos en obra, no acreditar reglamentos internos de trabajo, por incumplir principios de gestión integral, por impedir y sustituir a trabajadores en el registro de su tiempo de trabajo y finalmente por incumplir obligaciones relativas a seguro complementario de trabajo.

Interpretación.

Del análisis realizado se puede interpretar que los hechos o infracciones que ameritaron una sanción fueron múltiples y en diversas materias, como seguridad y salud en el trabajo, seguros complementarios, derechos laborales, etc.

Algunas empresas incurrieron en más infracciones que otras, pero en la mayoría siempre está el común denominador de no remitir por casilla electrónica la información requerida o por hacerlo extemporáneamente, la misma que a nuestro parecer no debería ser considerada porque como expuse líneas arriba lo único que hace es acrecentar las multas, y por el contrario perjudica al sujeto inspeccionado quien a veces por múltiples situaciones que suceden no pudieron presentar la documentación requerida a tiempo, una de ellas es que a veces falla el sistema u otras porque los documentos se manejan en obra, en lugares recónditos donde a veces no llega la línea inalámbrica y si llega es con fallas y tardanzas.

Análisis respecto a la pregunta 3

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: 3. ¿Cuántos fueron los trabajadores afectados?

Los trabajadores afectados por cada empresa fueron diferentes, yendo éstas desde los 48 trabajadores hasta 01 trabajador.

Interpretación.

De lo visto anteriormente se puede deducir que, las actas de infracción no siempre se emiten cuando existe muchos trabajadores, al contrario, puede existir una cantidad mínima de trabajadores afectados, pero aun así la emiten teniendo en cuenta el interés del trabajador, del cual se evidencia que los inspectores de la Sunafil no basan sus actas en el número de trabajadores sino en el número de infracciones que cometió la empresa inspeccionada con el trabajador. Premisa que nos hace pensar que su cuadro de cálculo del monto de multas debe ser reformulado.

Análisis respecto a la pregunta 4

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: 4. ¿Qué tipo de empresa es la fiscalizada?

Del análisis de las actas de infracción se pudo observar que, la mayoría de empresas inspeccionadas fueron Remypes no acreditadas,

tres de ellas fueron microempresas, uno fue no Mype y otra fue Remype acreditada.

Interpretación

De lo analizado líneas arriba se puede observar que, en el ítem correspondiente a régimen de empresas, solo figura una que es no mype, lo cual es extremadamente alarmante debido a que esto significa que los inspectores de la Sunafil se centran más en las micros y pequeñas empresas, lo cual es perjudicial ya que muchas veces éstas son emergentes, nuevas, que recién están entrando al mercado, muchas de ellas iniciando sin capital propio y adeudados en los bancos.

Ahora bien, ser fiscalizado y multado con esas sumas exorbitantes que proponen los inspectores de la Sunafil, es para que estos se declaren en banca rota y dejen de trabajar.

Finalmente, no es razonable que estos se centren en determinada población empresarial (Mypes) y no fiscalicen a otras empresas grandes que quizás si incumplen, pero no son fiscalizados.

Análisis respecto a la pregunta 5

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: 5. ¿Cuál fue la gravedad de la infracción?

Con respecto a este punto se pudo analizar y verificar que la mayoría de infracciones según calificación de los inspectores de la Sunafil en su acta de infracción fueron graves y muy graves.

Interpretación.

Conforme se tiene del cuadro de análisis, las infracciones siempre serán calificadas en concordancia con la Ley y el Reglamento de inspección del Trabajo.

Por otro lado, lo que se observó es que, la mayoría de infracciones muy graves calificadas por los inspectores de la Sunafil, fueron porque el fiscalizado no remitió la documentación requerida o la presentó extemporáneamente, lo que a nuestra consideración es absurda, puesto

que no presentar la documentación requerida a tiempo debería ser subsanable, comprensible y debidamente corroborado.

A razón que, con dicha infracción no se está vulnerando derechos ni principios para ser considerada como tal. Ahora bien, sucede a veces, que al imponer esa infracción y calificarla como muy grave, no están siendo realistas con lo que se verifica en los hechos, porque los documentos que ellos requieren son de manejo exclusivo de un administrador de obra, jefe de recursos humanos, especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo que conocen sobre tales temas.

Empero, estos no siempre están contratados para trabajar en campo, lo usual es que se les contrate por incidencia del contrato y hagan un informe por obra, es decir, no por fiscalizaciones o situaciones extraordinarias que pudiera suceder. Como vuelvo a repetir las micro y pequeñas empresas recién están entrando al mercado laboral, por ende, deben ser más realistas al tipificar las infracciones mencionadas líneas arriba como muy graves.

Análisis respecto a la pregunta 6

Habiéndose ésta formulado de la siguiente manera: 6. ¿Cuál fue el monto total de la multa propuesta?

De lo que se pudo analizar, se observa que las multas van desde los dos mil novecientos cuatro soles hasta los trescientos cuarenta y tres mil cuatrocientos treinta soles.

Interpretación

Sobre las multas propuestas por los inspectores de la Sunafil en cada acta de infracción se pudo llegar a la conclusión que la mayoría de los montos interpuestos fueron sumas exorbitantes, desproporcionadas carentes de logicidad debido a que, las multas no concuerdan con la realidad, de las actas analizadas se evidencia que se puso un mismo monto de multa donde el trabajador afectado era uno y en el otro tres, asimismo se verificó que mayormente se pone montos altísimos a las micro y pequeñas empresas las cuales al ser montos altos perjudica a las empresas, en el sentido de que el dinero impuesto como multa puede

servir para pagar planillas, mantenerse en el mercado laboral, entre otras.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Con la Sub formulación específica 1: Habiendo formulado esta de la siguiente manera: *¿Por qué los inspectores de la Sunafil incumplen con el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, al momento de realizar sus actuaciones inspectivas a empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?*

Sobre ello, después de haber recabado opiniones de los expertos y titulares de las empresas constructoras del distrito de Huánuco se puede concluir conforme se evidencia en la tabla número 8, que los inspectores de la Sunafil incumplen con el Principio de la Primacía de la realidad cuando no consignan en las Actas de Infracción los hechos realmente constatados en el lugar inspeccionado, asimismo cuando éstos la alteran incorporando hechos que no corresponden a la realidad, la cual significa que los inspectores actúan así por su parcialización con una de las partes.

En ese sentido, la ley general de inspección del trabajo en su artículo 2° inciso 2 prescribe sobre el principio de primacía de la realidad que en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, concluyéndose entonces que los inspectores vulneran este principio.

Con la Sub formulación específica 2: Habiendo formulado esta de la siguiente manera: *¿Por qué los inspectores de Sunafil incumplen el Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de proponer una sanción a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?*

Sobre ese principio el autor Zegarra Guzmán, O (2003) refiere que:

(...) proclama la exigencia de que la actuación administrativa se someta las normas legales, y puede decirse que

expresa la cualidad administrativa que es conforme a la ley. Así, la sumisión de la administración a los dictados de la ley no es sino la expresión más patente de la existencia del derecho administrativo.

Y bien, a propósito de lo referido por el autor líneas arriba citado, es que se advierte conforme a la tabla número 2 que los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de legalidad porque omiten el debido procedimiento administrativo, omiten aplicar los principios de forma correcta al momento de calificar una infracción, omiten lo establecido por la Ley, directivas y protocolos emitidos por la Sunafil, puesto que desconocen parcialmente la normativa vigente.

Ahora bien, en la tabla número 9 se tuvo como respuesta de los expertos, que los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de legalidad porque aplican criterios distintos a los establecidos por la norma, jurisprudencia, entre otros, y es que, el principio de legalidad es muy amplio, lo que conlleva a su vez el desarrollo de otros principios, como el del debido procedimiento, que este a su vez conlleva otros derechos como a la defensa, por ende, los inspectores vulneran el principio de legalidad al violentar cualquiera de este universo de derechos inherentes al administrado, así también porque realizan una mala interpretación de las normas laborales.

Con la Sub formulación específica 3: Habiendo formulado ésta de la siguiente manera: A consideración de los empresarios de la construcción, ¿Estarán los inspectores de la Sunafil siendo imparciales y objetivos al realizar sus actuaciones de investigación a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?

Al respecto, partiendo de lo expresado por los expertos y empresarios de la construcción, en la tabla 4 sobre la confiabilidad en los procedimientos de fiscalización realizadas por los inspectores de la Sunafil, estos opinaron que los procedimientos fiscalizadores son mediadamente confiables ya que a veces estarían cumpliendo con la normativa, otras, no.

Así también, en la tabla número 5 se puede evidenciar que los encuestados comentaron que los inspectores de la Sunafil son parciales al

momento de hacer sus constataciones físicas a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, ya que se dejan llevar por los dichos de los trabajadores denunciantes, así mismo, cuando realizan una inspección no van a indagar sino a corroborar el hecho, lo que significa que estos acudirían con una conclusión ya definida de los hechos denunciados, asimismo los inspectores de la Sunafil no se dan cuenta que con tales actuaciones cada vez más están acabando con las empresas generadoras del empleo formal.

En consecuencia, de lo recabado en las tablas mencionadas líneas arriba se tiene que los empresarios de la construcción consideran que los inspectores de la Sunafil están parcializados y generan poca confianza en sus actuaciones fiscalizadoras.

Con la formulación general: Habiendo formulado esta de la siguiente manera: ¿Cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020?

Partiendo de lo señalado por los encuestados en las tablas número 8, 2, 9,4 y 5, se puede evidenciar que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando los principios de legalidad y principio de primacía de la realidad cuando no conocen la normativa laboral vigente, cuando omiten aplicar las directivas, jurisprudencia, entre otras, así también cuando consignan hechos que no corresponden a la realidad en las actas de infracción, cuando se parcializan con una de las partes siendo la mayoría de ellas con la parte denunciante, situación que causa incertidumbre en los empresarios de la construcción, por la inestabilidad de los inspectores de la Sunafil.

5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Formulada la hipótesis específica 1 de la siguiente manera: Los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de primacía de realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, ya que en la redacción de sus actas muchas veces se refleja que no se basan en los hechos del momento, por el contrario, anotan lo que es a favor del trabajador denunciante.

Sobre ello, cabe señalar que, para contrastar la presente hipótesis, se ha tomado en cuenta la encuesta realizada a los expertos, abogados laboristas y gestores de las empresas constructoras, del cual conforme a la tabla número 3 se tiene que los inspectores de la Sunafil no hacen una debida comprobación de hechos lo que hace que haya una desigualdad de trato entre trabajadores y empleadores al momento de calificar la infracción.

Así también, los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de primacía de la realidad cuando no consignan los hechos verdaderamente constatados del lugar inspeccionado, en las Actas de Infracción.

Del mismo modo, conforme a la pregunta número 1 del análisis documental se pudo comprobar que los inspectores de la Sunafil, tienen una actuación monótona e idéntica, para todos los casos presentados mediante actas de infracción, ya que del análisis hecho nos pudimos dar cuenta que estos solo realizan comprobaciones de datos, requerimientos de información, algunas visitas a los centros de trabajo denunciados, comparencias, revisiones de información y nada más, la cual resulta insuficiente debido a que toda información es proporcionada por la casilla electrónica, situación que a sola vista parecería completo, sin embargo, resulta inoficioso y perjudicador para los inspeccionados.

Por lo tanto, en base a lo expresado debemos ACEPTAR la hipótesis específica 1 como VÁLIDA y CIERTA.

Formulada la hipótesis específica 2 de la siguiente manera: Los inspectores de Sunafil vulneran el principio de legalidad porque no encuadran la infracción cometida con los hechos constatados, vulnerando de esa forma lo estipulado en el artículo 2, inciso 1 de la Ley general de inspección del trabajo, a razón que es inválido sancionar a una empresa por un hecho que la ley no lo tipifica como tal.

Al respecto se tiene que de lo advertido en el cuadro número 9, se muestra que los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de legalidad al aplicar criterios diferentes a los establecidos por la norma, jurisprudencia, entre otros, y es que, el principio de legalidad es muy amplio, lo que conlleva a su vez el desarrollo de otros principios, como el del debido procedimiento,

que este a su vez conlleva otros derechos como a la defensa, por ende, los inspectores vulneran el principio de legalidad al violentar cualquiera de este universo de derechos inherentes al administrado, así también porque realizan una mala interpretación de las normas laborales vigentes.

Sin embargo, del análisis documental de las Actas de Infracción, se advirtió que los inspectores siguen un mismo formato para su propuesta de infracciones, en donde especifican, los artículos que contemplan la infracción, la descripción de la infracción y la norma infringida, en ese sentido se tiene que los inspectores solo vulneran el principio de legalidad cuando malinterpretan la norma, mas no cuando la tipifican.

Por lo expuesto, ACEPTAMOS la hipótesis específica 2 como VÁLIDA y PARCIALMENTE CIERTA.

Formulada la hipótesis específica 3 de la siguiente manera: Los empresarios de la construcción consideran que los inspectores de Sunafil son parciales porque que tratan de forma desigual a las partes de un conflicto laboral, por la experiencia siempre se ve, que estos involucran sentimientos y colaboran con los trabajadores, asesorándolos en todo el proceso, cuando ello está prohibido.

Al respecto, el autor Francisco Rojas. Juan (2001) sobre el principio de imparcialidad, nos dice:

Consagra el deber de neutralidad de la administración pública y la obligan a mantenerse exenta de la influencia de intereses subalternos a lo que es su única razón de ser: La búsqueda del bien común. En el ejercicio de sus funciones se espera de la administración pública trato igualitario para los ciudadanos y la reiteración de su proceder de manera sistemática cuando se trata de aplicar la ley

En ese sentido, y después de haber encuestado a los empresarios de la construcción conforme a la tabla número 3 y 5 se evidencia que el principio más vulnerado sería el de imparcialidad, ya que los inspectores asesoran a la parte denunciante (trabajador), otras veces dan por válida su denuncia sin antes hacer una debida comprobación de hechos, lo que hace que haya una

desigualdad de trato entre trabajadores y empleadores al momento de calificar la infracción.

Asimismo, cuando realizan una inspección no van a indagar sino a corroborar el hecho, la misma que se interpreta como que estos acuden con una conclusión ya definida, decididos a proponer una multa.

Ahora bien, existe una parcialidad por parte de los inspectores de la Sunafil ya que del análisis documental de las actas de infracción pudimos advertir que ellos tienen al libre albedrío la consignación de hechos, que bien pueden ser ciertas o no. En ese sentido, después de los fundamentos expuestos ACEPTAMOS la hipótesis específica número 3 como VÁLIDA y CIERTA.

Formulada la hipótesis general de la siguiente manera: Los inspectores de Sunafil al momento de proponer una multa por una infracción están vulnerando de manera significativa los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020.

Sobre ello, señalamos que considerando el análisis documental de las actas de infracción y encuestas realizadas a los expertos y gestores de las empresas constructoras llegamos a la indubitable conclusión que los inspectores de la Sunafil, al momento de proponer una multa si están vulnerando los principios de legalidad, primacía de la realidad e imparcialidad, por ello, ACEPTAMOS la hipótesis general como VÁLIDA y CIERTA.

Tabla 15

Muestra respecto a la contrastación de Hipótesis

Tipo de Hipótesis	Hipótesis	Contrastación de Hipótesis
H1	Los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de primacía de realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, ya que en la redacción de sus actas muchas veces se refleja que no se basan en los hechos del momento, por el contrario, anotan lo que es a favor del trabajador denunciante.	VALIDA Y CIERTA
He2	Los inspectores de Sunafil vulneran el principio de legalidad porque no encuadran la infracción cometida con los hechos constatados, vulnerando de esa forma lo estipulado en el artículo 2, inciso 1 de la Ley general de inspección del trabajo, a razón que es inválido sancionar a una empresa por un hecho que la ley no lo tipifica como tal.	VALIDA Y PARCIALME NTE CIERTA
He3	Los empresarios de la construcción consideran que los inspectores de Sunafil son parciales porque que tratan de forma desigual a las partes de un conflicto laboral, por la experiencia siempre se ve, que estos involucran sentimientos y colaboran con los trabajadores, asesorándolos en todo el proceso, cuando ello está prohibido.	VALIDA Y CIERTA
H. G.	Los inspectores de Sunafil al momento de proponer una multa por una infracción están vulnerando de manera significativa los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020.	VALIDA Y CIERTA

CONCLUSIONES

Primera conclusión

Se ha logrado determinar que los inspectores de la Sunafil incumplen con el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, al momento de realizar sus actuaciones inspectivas a empresas constructoras. (Tabla 8)

Segunda conclusión

Se ha logrado establecer que los inspectores de la Sunafil incumplen parcialmente con la aplicación del Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de proponer una sanción a las empresas constructoras debido a que aplican criterios distintos a los de la norma. (Tabla 2, 9, análisis documental de las Actas de Infracción)

Tercera conclusión

Se logró identificar que los fiscalizadores de la Sunafil están siendo parciales y subjetivos al momento de ejercer su función de fiscalización a las empresas constructoras. (Tabla 4 y 5)

Cuarta conclusión

Se logró explicar cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras. (Tabla, 1; 10)

RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Se recomienda a los inspectores de la Sunafil que procuren recoger y calificar los hechos conforme a la realidad constatada, procurando ser lo más objetivos posibles sin perjudicar a la parte inspeccionada, ya que, un hecho consignado con subjetividad vulnera derechos y genera retraso al aparato estatal.

Segunda recomendación.

Se recomienda a los inspectores de la Sunafil aplicar la norma laboral (Ley General de Inspección del Trabajo y Reglamento) taxativamente y sin criterios personales, a fin de no vulnerar el derecho de los administrados.

Tercera recomendación.

Se recomienda a los inspectores de la Sunafil no hacer personal los hechos que denuncian los trabajadores, asimismo que estos no los asesoren porque al hacerlo, dejan en estado de indefensión a la otra parte, asimismo, al tener un criterio ya establecido y aún no corroborado, optan por multar a empresas sin hacer una debida identificación del hecho denunciado.

Cuarta recomendación.

Se recomienda a los inspectores de la Sunafil respetar los principios establecidos en la ley general de inspección del trabajo, como; principio de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad entre los demás contemplados en el mismo cuerpo normativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Sotomayor, L (s/f). “El procedimiento administrativo sancionador y los derechos fundamentales”.
- Arl Sura (2018) ¿cómo prevenir accidentes en una excavación? Extraído del sitio online: https://arlsura.com/files/2018/fichas-de-prevencion-pdf/2.Info-grafico_excavaciones.pdf
- Bartra Caverro, J. (2002) Procedimiento administrativo general. Editorial huallaga, 6ª edición, Lima,
- Chamorro Galdames. J: (2014) “El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador”. Universidad de Chile. (tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales).
- Comex Perú Análisis sobre la Sunafil (2015) (semanario n° 678) extraído del link: <https://semanariocomexperu.wordpress.com/cuidado-con-la-sunafil/> . Fecha. 06/04/2021.
- El capital humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-89-de-empresas-senala-que-fiscalizaciones-no-son-imparciales/>
- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial bibliográfica argentina S.R.L. tomo x. Buenos Aires-Argentina
- Expediente del tribunal constitucional N° 3075-2006-pa/tc, Proceso de amparo seguido por la escuela internacional de gerencia high school of management –EIGER contra indecopi y otra (<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03075-2006-a.a.html>).
- Expediente del tribunal constitucional N° 3075-2006-pa/tc, que contiene el proceso de amparo seguido por la escuela internacional de gerencia high school of management – eiger contra Indecopi y otra (<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03075-2006-a.a.html>).
- Hernández Sampieri, r. 2010).” Metodología de la investigación científica” Mac Grill. México.
- Huapaya Tapia, R (2015) “*el derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la*

república del Perú". Pontificia universidad católica del Perú. Doi: <https://dx.doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659> (tesis doctoral).

Informes de la cámara de comercio de lima (2019) extraído del link. <https://gestion.pe/economia/construccion-sector-construccion-creceria-41-en-2019-y-65-en-2020-segun-la-ccl-noticia/>

La excavación [https ://arlsura.com/files/2018/fichas-de-prevencion-pdf/2. Infografico_excavaciones.pdf](https://arlsura.com/files/2018/fichas-de-prevencion-pdf/2.Infografico_excavaciones.pdf)

Ley general de inspección del trabajo – ley N° 28806 extraído del link: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>

Ley N° 29981 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. Extraída del link: <https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981 -Creacion-SUNAFIL.pdf>

Mejía aguilar, I (2017) *“la observancia de las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en el distrito fiscal de huánuco-2015”*. Universidad de Huánuco. (tesis para optar el título de abogada).

Moron urbina, j (2019) comentarios a la ley del procedimiento administrativo

Movimiento de tierras <https://ideconsa.net/2018/05/16/movimiento-tierras-etapa-fundamental-las-obras/>

Obras de saneamiento <https://www.techisal.com/servicios/obras-de-saneamiento/>

Oñate Salas Marco: (2017) *“el debido procedimiento administrativo sancionador: (aspectos críticos de los procedimientos administrativos sancionadores de las superintendencias en Chile)”*. Universidad de Chile. Uri: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146842> (tesis de pregrado).

Para qué sirve un estudio de suelos Extraído del sitio online: [http:// mtlgeotecniasac.com/blog/para-que-sirve-un-estudio-de-suelos](http://mtlgeotecniasac.com/blog/para-que-sirve-un-estudio-de-suelos)

Parejo Alfonso, I. (1989) “La eficacia como principio jurídico”. En revista documentación administrativa, citado por Zegarra Guzman.

Perucontable (2020) tabla de multas en una inspección laboral. Extraído del sitio online:<https://www.perucontable.com/laboral/tabla-de-multas-en-una-inspeccion-laboral-2020/>

Pla Rodríguez, A.- los principios del derecho del trabajo, Depalma. Bs. As. 1998.

Reglamento de la ley general de inspección del trabajo, refrendado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-tr. Extraído del link: [https:// lpderecho .pe/reglamento-ley-general-inspeccion-trabajo-decreto-supremo-19-2006-tr-actualizado/](https://lpderecho.pe/reglamento-ley-general-inspeccion-trabajo-decreto-supremo-19-2006-tr-actualizado/)

Rodríguez Ortiz y otros, (1984) “*Actividades de las empresas constructoras en el Perú*” por extraída del link: [Http://mtlgeotecniasac.com/blog/para-que-sirve-un-estudio-de-suelos](http://mtlgeotecniasac.com/blog/para-que-sirve-un-estudio-de-suelos)

Rojas Leo, Juan Francisco. (2001) ¿Hemos encontrado el rumbo del nuevo derecho administrativo en el Perú?, reflexiones en torno a la próxima entrada en vigencia de la ley del procedimiento administrativo general. En comentarios a la ley del procedimiento administrativo general, ley n° 27444, Jorge Danós Ordoñez, Jaime Vidal y otros, Ara Editores, Lima.

Ruiz Arias, M (2019) “*eficacia y efectividad de la sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tingo maría, 2016 -2017*”. Universidad de Huánuco. Uri: <http://repositorio. Udh.edu .pe/ 12 345 6 789/2105> (tesis para optar el título de abogada).

Sayagués Laso, E. (2001) Tratado de derecho administrativo. Octava edición. Tomo i. Montevideo: FCU.

Serrano Diaz I. (2020) la inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú” boletín informativo laboral, n° 105, extraído del sitio online: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1375281/05.10.20%20articulo%20principal%20setiembre%202020%20.pdf>

Sunafil Comex Perú (2017) (semanario 915). Extraído del link: <http://www.comexperu.org.pe/media/files/semanario/semanario%20comexperu%20915.pdf>. Fecha. 23/03/2021.

Superintendencia nacional de fiscalización laboral, ¿qué hacemos? Extraído del sitio online:<https://www.gob.pe/4492-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral-que-hacemos>

Superintendencia nacional de fiscalización laboral, marco estratégico institucional Sunafil 2015-2017. Extraído del sitio online: <https://www.peru.>

gob.pe/docs/planes/14274/plan_14274_2015_marco_estrategico_institucional_2015-2017-_anexo_1.pdf

Toledo Toribio, O. (2007) *“los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo”*. Revista oficial del poder judicial.

Tribunal constitucional en su sentencia stc exp. N° 0577-2000-aa/tc y stc contenidos en el expediente. N° 1263-2000-aa/tc.

Valencia mesías, c (2019) *“Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la superintendencia nacional de fiscalización laboral (Sunafil)”*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. (trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho administrativo).

Verona Bauarte, J (2021) procedimiento sancionador de Sunafil: ¿cuáles son los mecanismos de defensa que se puede utilizar?. Extraído del blog del grupo verona, sitio online: <https://grupoverona.pe/procedimiento-sancionador-de-sunafil-cuales-son-los-mecanismosdedefensa/#:~:text=de%20a%20cuerdo%20a%20la%20sunafil,se%20podr%c3%a1%20imponer%20una%20multa.>

Viana Cleves, M. (2007) *El principio de confianza legítima en el derecho administrativo colombiano*. Universidad externada de Colombia, Bogotá.

Zegarra Guzman, O. (2003) Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Análisis de la Ley N° 27444. Lima 2003. Editorial praxis. Ministerio de Justicia, Lima

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tueros Caloretti, B. (2022). La actuación de los inspectores de la SUNAFIL como vulneración a los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

(Anexo 01)

TITULO: LA ACTUACIÓN DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL COMO VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2019 - 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
Formulación general ¿Cómo es que las actuaciones de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020? Problemas Específicos. PE1. ¿Por qué los inspectores de la Sunafil vulneran el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, al momento de fiscalizar a empresas constructoras en el	Objetivo general. Explicar cómo es que las actuaciones inspectivas de los inspectores de la Sunafil vulneran los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 – 2020. Objetivos específicos. OE1. Determinar si los inspectores de la Sunafil vulneran el Principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, al momento de fiscalizar a empresas constructoras en la	Hipótesis general. Los inspectores de Sunafil al momento de proponer una multa por una infracción están vulnerando de manera significativa los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019 - 2020. Hipótesis Específicas HE1. Los inspectores de la Sunafil vulneran el principio de primacía de realidad establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Ley general de inspección del trabajo, ya que en la redacción de sus actas muchas veces se refleja que no se basan en los hechos del momento, por el contrario, anotan lo que es a favor del trabajador denunciante.	VARIABLE INDEPENDIENTE. (X) La actuación fiscalizadora de los inspectores de Sunafil. VARIABLE DEPENDIENTE (Y)	– Si cumple con el debido procedimiento. – Veces que invocan los principios del debido procedimiento. – Si conocen la normatividad laboral vigente. – Nivel de aplicación del procedimiento que permitan conocer los hechos a sancionar – Formas de intervención a los sujetos inspeccionados. – Nivel de subjetivismo en sus documentos o instrumentos de constatación y calificación.	Tipo de investigación: Básico Enfoque: La presente investigación es de enfoque cuantitativo- cualitativo, es decir mixto. Nivel: Descriptivo-explicativo Diseño: Descriptivo transversal simple Población: Total: 46 sujetos de análisis. Muestra: - 10 actas de infracción expedidas por la Sunafil – Huánuco. - 12 expertos en materia administrativa laboral constituidos entre gestores, fiscalizadores de la Sunafil Huánuco y abogados que patrocina casos en materia administrativa - laboral y gestores del área legal de las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco.

distrito de Huánuco, 2019-2020? PE2. ¿Por qué los inspectores de Sunafil vulneran el Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de imponer una sanción a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020? PE3. A consideración de los empresarios de la construcción, ¿Estarán los fiscalizadores de la Sunafil siendo imparciales y objetivos al momento de ejercer su función de fiscalización a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020?	ciudad de Huánuco, 2019-2020. OE2. Establecer si los inspectores de Sunafil vulneran el Principio de Legalidad establecido en el artículo 2, inciso 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, al momento de imponer una sanción a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, 2019-2020 OE3. Identificar si los fiscalizadores de la Sunafil están siendo imparciales y objetivos al momento de ejercer su función de fiscalización a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco, 2019-2020.	HE2. Los inspectores de Sunafil vulneran el principio de legalidad porque no encuadran la infracción cometida con los hechos constatados, vulnerando de esa forma lo estipulado en el artículo 2, inciso 1 de la Ley general de inspección del trabajo, a razón que es inválido sancionar a una empresa por un hecho que la ley no lo tipifica como tal. HE3. Los empresarios de la construcción consideran que los inspectores de Sunafil son parciales porque que tratan de forma desigual a las partes de un conflicto laboral, por la experiencia siempre se ve, que estos involucran sentimientos y colaboran con los trabajadores, asesorándolos en todo el proceso, cuando ello está prohibido.	Vulneración de los Principios contenidos en la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.	– Con qué actitud se presentan durante las inspecciones. – Nivel de conocimiento de la normatividad vigente – Nivel de aplicación en las empresas constructoras. – Considera hechos objetivos – Primacía de los hechos sobre los instrumentos documentales – Existencia de una proporcionalidad entre el hecho y la sanción – Evita el subjetivismo el órgano inspector. – Coherencia entre el hecho y lo establecido en la normatividad vigente	Técnicas: - Fichaje - Análisis documental - Encuesta. - Entrevista. Instrumentos: - Fichas bibliográficas de resumen, etc. - Matriz de análisis. - Ficha de encuesta. - Ficha de entrevista. Utilidad: - Marco teórico y bibliografía. - Recolección de datos de las Actas de infracción e imputación de cargos expedidas por la Sunafil Huánuco. - Recolección de datos de los abogados que patrocinan casos en materia administrativa-laboral. - Recolección de información especializada de los expertos
---	--	--	---	---	--

Señores(as) abogados(as) especialistas y gestores(as) de las empresas constructoras reciban un afectuoso saludo en mi condición de aspirante a título de abogada. En esta oportunidad, les solicito su invalorable apoyo con sus respuestas a la presente encuesta. Información que me permitirá culminar mi investigación de tesis para así optar el título de abogada, agradeciendo por anticipado su colaboración. Las respuestas serán confidenciales y anónimas. Marque con una (X) la respuesta que considere correcta o pertinente.

1. **A su consideración ¿Sabe usted si la labor de fiscalización de los inspectores de la Sunafil está siendo realizado bajo lo establecido por el debido procedimiento contenido en la ley general de inspección del trabajo?**

a) Si, lo hacen bajo el debido procedimiento ☐

b) No, lo hacen bajo el debido procedimiento ☐

¿Por qué?

.....

.....

.....

2. **¿Sabe usted si los inspectores de la Sunafil de nuestro medio local conocen la normativa laboral vigente (Ley N°28806 – Ley General de Inspección del Trabajo)?**

a) Si, lo conocen bien. ☐

b) Lo conocen mediamente bien. ☐

c) Desconocen ☐

¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

3. **A su criterio: ¿Cuál de estos principios que rigen la normativa laboral son los que más vulneran los inspectores de la Sunafil al momento de fiscalizar a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?**

a) Principio de Imparcialidad. ☐

b) Principio de Primacía de la realidad. ☐

c) Principio de Legalidad. ☐

Otro:

Especificar.....
.....

4. **¿Confía usted en los procedimientos de fiscalización que utilizan los inspectores de la Sunafil al momento de hacer una visita inopinada para recabar información a las empresas constructoras en el distrito de Huánuco?**

a) Son altamente confiables. ()
b) Son mediadamente confiables. ()
c) Son poco confiables ()
d) Son nada confiables ()

5. **¿Considera usted, que los inspectores de la Sunafil muestran parcialidad para con los trabajadores denunciante, al momento de hacer una constatación física a las empresas constructoras en la ciudad de Huánuco?**

a) Son muy parciales. ()
b) Son medianamente parciales. ()
c) Son imparciales. ()

6. **¿Considera usted, que las Actas de Infracción emitidas por los inspectores de la Sunafil son congruentes con los hechos corroborados en el lugar inspeccionado?**

a) Son muy congruentes ()
b) Son medianamente congruentes ()
c) Son nada congruentes ()

¿Por qué?

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

7. **A su consideración ¿De qué manera los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando los principios contenidos en la Ley General de Inspección del Trabajo? (Puedes marcar dos alternativas)**

a) Cuando se parcializan con alguna de las partes. ()
b) Cuando proponen multas desproporcionadas. ()
c) Cuando alteran la realidad de los hechos en las Actas de Infracción. ()
d) Cuando desconocen la normativa laboral vigente. ()

8. A su consideración, ¿Cómo es que los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Primacía de la realidad durante las actuaciones inspectivas?

- a) Cuando consignan hechos diferentes, alterados en las Actas de Infracción.
- b) Cuando califican las infracciones de manera subjetiva.
- c) Cuando no consignan en las Actas de Infracción los hechos constatados en el lugar inspeccionado.

Otro:

Especifique.....

9. Considera usted; Que la Sunafil genera seguridad jurídica a través de sus inspectores, ¿Al momento de emitir un Acta de Infracción?

- a) Si, considero que genera una alta seguridad jurídica. ()
- b) Considero que genera mediana seguridad jurídica. ()
- c) No considero que genere seguridad jurídica. ()

10. A su consideración; los inspectores de la Sunafil estarían vulnerando el Principio de Legalidad, cuando:

- a) Desconocen la norma.
- b) Cuando aplican la norma a criterio del inspector.
- c) Cuando aplican un criterio diferente al establecido en la norma.
- d) Cuando omiten la ley laboral vigente.

Otro:.....

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

A las actas de Infracción formuladas por los inspectores de la Sunafil- Huánuco, 2019 - 2020. (Anexo 03)

N°	N° de acta de infracción	Nombre de la empresa inspeccionada	1. ¿Qué actuaciones inspectivas se realizaron como medio de investigación?	2. ¿Qué hechos imputados ameritan una sanción?	3. ¿Cuántos fueron los trabajadores afectados?	4. ¿Qué tipo de empresa es la fiscalizada?	5. ¿Cuál fue la gravedad de la infracción?	6. ¿Qué tipo de sanción se impuso a la empresa fiscalizada?	7. ¿Cuál fue el monto total de la multa propuesta?	8. ¿El Acta de Infracción emitido cuenta con firma de supervisor del inspector auxiliar?
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

Fuente: Actas de Infracción, emitida por los inspectores de la Sunafil – Huánuco.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



RESOLUCIÓN N° 1200-2021-DFD-UDH

Huánuco, 01 de Setiembre del 2021

Visto, la solicitud con ID: 000006552 formulado por doña **Brenda TUEROS CALORETTI** Bachiller del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, quien solicita la designación de docente Asesor para la elaboración y desarrollo del Proyecto de Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado: **"EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REGULADO EN LA LEY N° 27444, POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2019-2020"**;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N°30220 concordante con el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco; establece en el numeral uno que para obtener el Título Profesional de Abogado se tiene que realizar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis), y el Art. 27° del Reglamento acotado, establece que la candidata solicitará al Decano de la Facultad, la designación de un docente asesor;

Que, el docente Asesor tiene la responsabilidad de orientar permanentemente al candidato durante la elaboración del Proyecto de Investigación, culminado el proyecto, la candidata presentará tres ejemplares del proyecto de investigación visados por el docente asesor, de acuerdo a los esquemas de investigación, solicitando su aprobación;

Que, estando a lo dispuesto en la Ley Universitaria N° 30220, concordante con el estatuto y Art. 27° del Reglamento General de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad contemplada en la Res. N° 644-2016-R-UDH; de fecha 25 de Agosto del 2016 y la Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE/21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR como docente Asesor al **Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO** del Proyecto y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a realizar por la Bachiller **Brenda Olenka TUEROS CALORETTI** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Artículo Segundo.- ESTABLECER, que de acuerdo a la Resolución N°1232-2017-R-CU-UDH del 30 de junio del 2017 la Bachiller tiene un plazo de 6 meses pudiendo solicitar ampliación por única vez 2 meses para presentar su informe final;

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
D. FERNANDO CORREA SARRIETA
DECANO

Distribución .- Exp. Grad.- Int.- Asesor.- Archivo FCB/gtc



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 029-2022-DFD-UDH

Huánuco, 07 de Enero del 2022

Visto; la solicitud con ID: 000000374, presentado por la Bachiller BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, quien solicita aprobación del Proyecto del Trabajo de Investigación intitulado: ***"EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REGULADO EN LA LEY N° 27444, POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2019-2020"***;

CONSIDERANDO:

Que, la Bachiller ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, para ejecutar el Trabajo de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resolución N° 1363-2021-DFD-UDH de fecha 14/SET/2021 se designan como Jurados Revisores: Mtra. Ega Armida ESPINOZA CAÑOLI Informe N° 042-2021-D-FDYCP/UDH/EEC del 27/OCT/21 Mtro. Miller VILLANUEVA SANTAMARÍA Informe N° 021-21-MVS/UDH del 15/NOV-21 y Abog. Wilder Sherwin LEANDRO HERMOSILLA Informe N° 027-21 del 22/NOV/21 quienes informan APROBADO el Proyecto del Trabajo de Investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH, el Art. 44° inc. C) del Estatuto Universitario y las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

SE RESUELVE:

Artículo Único. - APROBAR el Proyecto del Trabajo de Investigación Científica (tesis) intitulado ***"EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REGULADO EN LA LEY N° 27444, POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2019-2020"***; presentado por la Bachiller BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas.

Regístrese, comuníquese y archívese



DISTRIBUCIÓN: Exa. ~~Grat.~~ ~~Ita.~~ - Asesor, Archivo, FCB/ ~~gdc.~~



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 058-2022-DFD-UDH
Huánuco, 14 de Enero del 2022

Visto, la solicitud con ID: 0000001165, presentado por doña **BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI**, Bachiller del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, quien solicita Modificación del Título del Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado: "EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REGULADO EN LA LEY N° 27444, POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2019-2020" por el nuevo título "LA ACTUACIÓN DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL COMO VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2019-2020";

CONSIDERANDO:

Que, con Informe N° 02-2022-D-A/AMS/FDYCC.PP. UDH el **MTRO. ALFREDO MARTEL SANTIAGO** modifica el Título del Informe Final del Trabajo de Investigación;

Que, estando a lo exposto y en uso de las atribuciones conferidas al Decano y la Resolución N° resolución N° 001-22-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- MODIFICAR el Título del Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado: "EL INCUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REGULADO EN LA LEY N° 27444, POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL A LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2019-2020".

Artículo Segundo.- APROBAR el Título del Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado: "LA ACTUACIÓN DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL COMO VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2019-2020" presentado por la Bachiller doña **BRENDA OLENKA TUEROS CALORETTI** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas

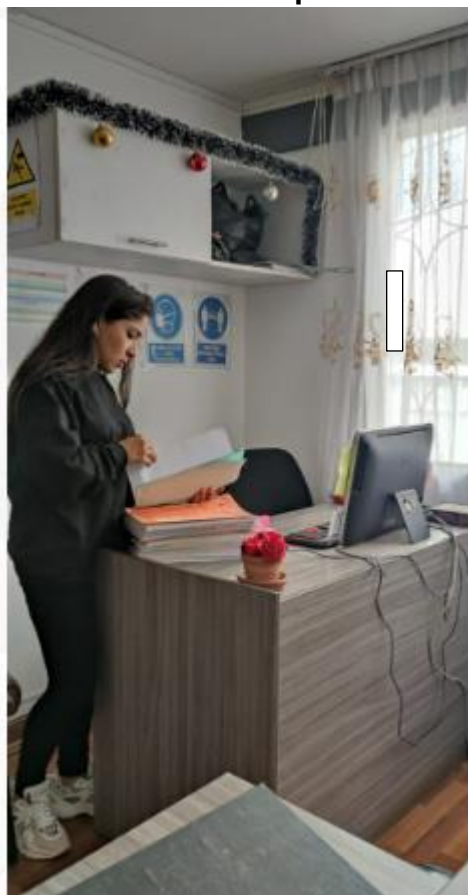
Regístrese, comuníquese y archívese



Distribución.- Exp. Grad. - Asesor.- Int.- Archivo - FCB/etc

Fotos que acreditan el trabajo de la investigadora

(Anexo 07)



Investigadora
recogiendo
información de las
actas inspectivas de la
Sunafil.



Carpetas administrativas de la Sunafil de los años 2019 y 2020 que contienen información para la tesis desarrollada

Investigadora
Elaborando la tesis en
sesión virtual con su
asesor.



Investigadora
analizando las actas
inspectivas de la
Sunafil.