



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL DEBIDO PROCEDIMIENTO COMO GARANTÍA
CONSTITUCIONAL Y LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO EN LA INTENDENCIA REGIONAL LA
LIBERTAD - SUNAFIL, PERIODO 2018 - 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autor:

Brenda Lesly Bazan Moya

Asesor:

Mg. Edwin A. Morocco Colque

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios por ser el creador de la vida y la razón de nuestro existir.

A mis padres, a mi esposo y a mi adorado hijo Fabiano, por el apoyo incondicional
brindado durante mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a Dios por darme la vida y la oportunidad de continuar con mi educación superior, a mis padres por su valioso apoyo en mi formación primero como persona y luego como profesional.

Un agradecimiento especial a mi asesor, por su importante aporte y participación activa, por su capacidad para guiar mis ideas y apoyarme bajo su dirección en el desarrollo, y culminación de la presente investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	57
CAPÍTULO III. RESULTADOS	61
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	98
REFERENCIAS.....	107
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>La Inspección de Trabajo</i>	61
Tabla 2: <i>Marco normativo de la Inspección de Trabajo</i>	61
Tabla 3: <i>Procedimiento de Inspección de Trabajo en el ordenamiento jurídico interno</i>	62
Tabla 4: <i>Resolución de Intendencia N° 002-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 8 de enero de 2018</i>	71
Tabla 5: <i>Resolución de Intendencia N° 049-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de agosto de 2018</i>	72
Tabla 6: <i>Resolución de Intendencia N° 121-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de diciembre de 2018</i>	73
Tabla 7: <i>Resolución de Intendencia N° 045-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 28 de marzo de 2019</i>	74
Tabla 8: <i>Resolución de Intendencia N° 089-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de mayo de 2019</i>	75
Tabla 9: <i>Resolución de Intendencia N° 051-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de abril de 2019</i>	76
Tabla 10: <i>Resolución de Intendencia N° 064-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 18 de setiembre de 2018</i>	77
Tabla 11: <i>Resolución de Intendencia N° 120-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de mayo de 2019</i>	78
Tabla 12: <i>Resolución de Intendencia N° 056-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de abril de 2019</i>	79
Tabla 13: <i>Resolución de Intendencia N° 156-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 25 de junio de 2019</i>	80
Tabla 14: <i>Resolución de Intendencia N° 176-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de julio de 2019</i>	81
Tabla 15: <i>Resolución de Intendencia N° 206-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de julio de 2019</i>	82
Tabla 16: <i>Resolución de Intendencia N° 211-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 02 de agosto de 2019</i>	83
Tabla 17: <i>Resolución de Intendencia N° 249-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 25 de setiembre de 2019</i>	84
Tabla 18: <i>Resolución de Intendencia N° 257-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 7 de octubre de 2019</i>	85
Tabla 19: <i>Resolución de Intendencia N° 327-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 12 de diciembre de 2019</i>	86

Tabla 20: Resolución de Intendencia N° 251-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 26 de setiembre de 2019	87
Tabla 21: Resolución de Intendencia N° 264-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 14 de octubre de 2019	88
Tabla 22: Resolución de Intendencia N° 055-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de abril de 2019	89
Tabla 23: Resolución de Intendencia N° 271-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 16 de octubre de 2019	90
Tabla 24: Resolución de Intendencia N° 307-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 29 de noviembre de 2019	91
Tabla 25: Resolución de Intendencia N° 266-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 15 de octubre de 2019	92
Tabla 26: Resolución de Intendencia N° 335-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 26 de diciembre de 2019	93
Tabla 27: Resolución de Intendencia N° 190-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 18 de julio de 2019	94
Tabla 28: Resolución de Intendencia N° 332-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 19 de diciembre de 2019	95
Tabla 29: Actas de infracción que vulneran el debido procedimiento, al afectar el derecho de defensa del sujeto inspeccionado	96

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CADH	: Convención Americana sobre Derechos Humanos.
CIDH	: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
CPP	: Constitución Política del Perú.
DEFI	: Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva.
LGIT	: Ley General de Inspección del Trabajo.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
PSIT	: Procedimiento Sancionador en la Inspección de Trabajo.
RLGIT	: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
SIT	: Sistema de Inspección de Trabajo.
SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
TC	: Tribunal Constitucional del Perú.
TUO LPAG	: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de conocer el proceso de inspección laboral, que garantice derecho al debido procedimiento; con el objetivo de determinar la incidencia de la inspección de trabajo en la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 - 2019. El tipo de estudio fue no experimental con un diseño descriptivo de corte transversal; aplicando las técnicas Análisis documental y jurisprudencial, a través de la Guía de Análisis Jurisprudencial para una muestra de 25 Resoluciones de Intendencia. Los resultados obtenidos demuestran que la inspección de trabajo está regulada en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, estableciendo la forma de actuación de los inspectores durante el ejercicio de sus funciones; verificándose que en la etapa inspectiva se vulnera el debido procedimiento a través de la afectación al derecho de defensa. De esta manera se concluye que el desarrollo de la inspección de trabajo incide en el debido procedimiento, afectando directamente el derecho defensa del sujeto inspeccionado al no permitir su adecuado ejercicio durante esta etapa; puesto que, desde el inicio existen acciones por parte de los inspectores que limitan los derechos de los sujetos inspeccionados.

Palabras clave: Inspección laboral, Debido proceso, Inspector, Inspeccionado

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Revolución Industrial, caracterizada por el uso de la maquinaria, dio lugar a la aparición de la producción en masa, que trajo consigo la explotación de los trabajadores, así como el incremento de accidentes de trabajo por falta de condiciones higiénicas y de seguridad en el centro de labores; originando un movimiento de reacción de los obreros que motivó que el Estado intervenga con la creación normas que protejan al trabajador. Estos acontecimientos, marcan el punto de partida del nacimiento de la legislación laboral, cuya necesidad es regular el desequilibrio de la relación existente entre el trabajador y el patrón.

Conforme empieza a surgir la legislación laboral, nace la inspección del trabajo, con el propósito de asegurar que se cumplan las normas laborales. Su origen se remonta al siglo XIX, como medida correctora para vigilar que se cumplan las normas sobre protección de salud de determinados colectivos de trabajadores, principalmente mujeres y menores; y, posteriormente se torna como vigilancia del cumplimiento de todas las normas en materia laboral, configurándose como una actividad estatal, para intervenir en las relacionales sociolaborales (Buil, 2016).

Durante una conferencia en Berlín, en 1989, se reunieron representantes de quince (15) países para abordar las primeras normas orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y a su vez regular el servicio de inspección. Es así que, se establece que las normas laborales de cada Estado deben ser supervisadas por un grupo de funcionarios calificados, designados por el gobierno e independientes de trabajadores y empleadores; esta iniciativa fue impulsada con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”), en 1919, a través del Tratado de Versalles que disponía que: *“cada Estado deberá organizar un servicio de*

inspección (...) con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores”, siendo los dos (2) Convenios más importantes de la OIT en materia de inspección del trabajo, el Convenio N° 81 “*Convenio sobre la Inspección del Trabajo*” y el Convenio N° 129 “*Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura)*”. (Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo, s/f)

En el ámbito nacional, desde una perspectiva constitucional, se advierte que el Estado Peruano, se asienta en un modelo de Estado Social de Derecho que contempla el respeto de los derechos sociales y laborales, destacando que el trabajo está sujeto a la protección del Estado, conforme se advierte del artículo 43° de la Constitución Política del Perú (en adelante, “CPP”), que establece que “*La República del Perú es democrática, social (...)*”, aspecto que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional del Perú (en adelante, “TC”) quien señala que “*El Estado peruano definido por la Constitución de 1993, presenta las características básicas de Estado Social y democrático de derecho. Así se concluye de un análisis conjunto de los artículos 3° y 43° de la Ley Fundamental. (...)*”; asimismo, el Perú debe reconocer y cumplir las obligaciones que derivan de tratados y acuerdos internacionales ratificados, entre los cuales se encuentra el Convenio n.° 81 de la OIT, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa n.° 13284 de 1 de febrero de 1960, por el cual se obliga a contar con un Sistema de Inspección del Trabajo con la finalidad de brindar protección y velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

Así, el marco normativo vigente sobre inspección del trabajo en el Perú se encuentra regulado por la Ley n.° 28806 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR y modificatorias; siendo preciso indicar, que mediante la Ley n.° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, “SUNAFIL”), como organismo técnico especializado, rector del Sistema de

Inspección del Trabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; instancia que, entre otros, tiene la finalidad vigilar y exigir el cumplimiento de las normas laborales, ejerciendo la labor inspectiva de trabajo respecto de todos los empleadores que se encuentran en el ámbito de su competencia.

De esta manera, durante el periodo 2019, SUNAFIL realizó 55,928 fiscalizaciones a nivel nacional, cifra que representa un incremento del 34% respecto del año anterior que se realizaron 41 688 fiscalizaciones, respecto de estos resultados la SUNAFIL señala que el 81% terminó en informe y el 19% restante, en actas de infracción. Cabe precisar, que los informes emitidos corresponden a órdenes de fiscalización, cuyas faltas detectadas por el inspector fueron subsanadas o que no se encontraron incumplimientos durante la labor de inspección. Siendo la Intendencia Regional La Libertad de la SUNAFIL, una de las principales intendencias con mayor actuación de investigación en materia de inspección laboral, dando énfasis a materias como seguridad y salud, derechos fundamentales y formalización.

Sin embargo, dentro de la tramitación de los procedimientos de inspección laboral, los inspectores al emitir las actas de infracción a los sujetos inspeccionados, incurren en prácticas recurrentes que pueden afectar la validez de la investigación y del acta propiamente dicha, tales como, otorgar plazos irrazonables para que se cumplan con los requerimientos de información; no se atienden los argumentos y medios de prueba que puedan aportar los sujetos inspeccionados, sin dejar constancia de las razones por la cuales no fueron considerados; se efectúan imputaciones en las actas que difieren de los hechos investigados; situaciones como estas se traducen en vulneraciones a los derechos de los sujetos que son inspeccionados.

Antecedentes internacionales

De la búsqueda de la información relacionada con la presente investigación, se tiene antecedentes a nivel internacional como el estudio realizado por Fernández (2014) titulado “*Las Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”, cuyo propósito fue determinar una aproximación de la naturaleza jurídica de las actas de inspección de trabajo y seguridad social para entender su rol como elemento probatorio que sustenta la sanción en el procedimiento administrativo sancionador; concluyendo que la naturaleza jurídica de las actas tiene una doble manifestación, por un lado como acto administrativo que origina el procedimiento sancionador, y por otro como documento público revestido de presunción de veracidad, respecto de los hechos y circunstancias que en ellas se describen; precisando además, que se debe respetar los requisitos legales establecidos para su elaboración, a fin de que sean compatibles con los derechos del administrado.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional también se encuentran trabajos relacionados al tema de investigación tales como el estudio de Meza (2017) titulado “*El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección laboral del trabajo en el Perú*”, con el objetivo de identificar la medida en que las actuaciones inspectivas y las facultades de los inspectores afectan el derecho de defensa del empleador; concluyendo que desde esa etapa debe observarse la aplicación del derecho de defensa y debido proceso, teniendo en cuenta que la presunción de inocencia del sujeto fiscalizado debe predominar durante todo el desarrollo de esta etapa, la cual presenta de manera objetiva los hechos recogidos por el inspector de trabajo.

Valencia (2019) en su investigación titulada “*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)", con el objetivo de realizar una aproximación al contenido de la potestad sancionadora y procedimiento sancionador a cargo de la SUNAFIL, respecto del principio de proporcionalidad que limita el ejercicio de dicha potestad; concluye que el principio de proporcionalidad aplicado en el marco del ejercicio de su potestad sancionadora de SUNAFIL, permite garantizar el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de los administrados fiscalizados (trabajadores y empleadores), evitando incurrir en prácticas que representen una afectación a los intereses de los estos, advirtiendo que el principio de proporcionalidad adquiere importancia; sin embargo, este principio no viene siendo aplicado adecuadamente por la SUNAFIL, lo cual implica un potencial y grave peligro de afectación de los derechos e intereses de los sujetos inspeccionados.

Salas (2018) en su tesis titulada *“La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho”*, con el objetivo de determinar si en el Estado peruano existen entidades o dependencias que no respetan en debido proceso, concluye que la aplicación de las garantías del debido proceso a los procedimientos administrativos deben adaptarse a las circunstancias especiales de cada uno de ellos, con el propósito que estas garantías abarquen la mayor cantidad situaciones en la sociedad, es decir que, en ningún ámbito del Estado se debe excluir el control de la constitución y la exigencias y garantías que se establecen en ella, entre las cuales se encuentra el debido proceso.

Bases teóricas

I. Inspección de Trabajo en el Perú

1.1 Relación Jurídica de Trabajo

El trabajo en sí mismo es tan antiguo como el individuo, quien, desde siempre ha realizado alguna actividad física o intelectual con el objetivo de obtener recursos, por lo general económicos, para satisfacer necesidades básicas y primarias, como alimentarse y vestirse; dicha satisfacción de necesidades, como eje vertebral del trabajo, se encuentran sometidas a leyes sociales, convirtiendo al trabajo en una actividad que se desarrolla dentro de un entorno social, por tanto, constituye una actividad fundamentalmente socio-económica que relaciona al individuo de forma particular con las cosas, con las personas, con la sociedad, dando lugar a una relación laboral, en la que se vincula al que emplea, sea persona natural o jurídica, con el empleado o trabajador, por lo general persona natural. De esta manera, se puede decir que, las relaciones laborales representan un conjunto de prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los empleadores, los empleados y el Estado (Chamocho y Vásquez, 2014).

Asimismo, Vallecilla (2018), sostiene que el trabajo es una actividad humana que cumple un rol importante en la vida económica, social y política, y que tiene como característica fundamental, soportar el desarrollo cotidiano de las relaciones de producción, denominadas relaciones de trabajo, por las cuales las personas naturales prestan sus servicios a favor de otras (naturales o jurídicas), bajo dependencia continua y a cambio de una contraprestación.

Para entender la naturaleza de la relación jurídica laboral, es necesario mencionar que, una relación jurídica constituye un vínculo o conexión entre

dos o más sujetos, de los cuales uno se encuentra investido de un poder contra el otro. (Barero, 1967; citado por Escobar, 1998)

Así, la Oficina Internacional del Trabajo (2005, p.3) define la relación de trabajo como:

“(...) una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.”

En la misma línea, Cueva (1966), citado por Marquet (2003), sostiene que la relación de trabajo es:

“una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.

De lo descrito anteriormente, se tiene que esta relación, como su nombre lo señala, tiene carácter laboral, aspecto que lo diferencia de las demás relaciones, ya sean comerciales u otra forma de intercambio; pues a través de dicho vínculo jurídico (relación laboral) que existe entre dos sujetos: empleado y empleador,

el primero se obliga a prestar su trabajo personal y subordinado al segundo, y este último por su parte, debe pagar una remuneración por dicho servicio. (Bustamante, 2019)

Elementos de la relación de trabajo

Por su parte, Jiménez (2012, p.32) considera que la relación de trabajo es *“el vínculo jurídico objetivamente generado, mediante el cual una persona física, presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (...) del que se deriva la aplicación de la normatividad, nacional o internacional, en materia laboral y de seguridad social”*.

Concordando con la anterior definición, Reyes (2012), citado por Bustamante (2019), sostiene que la relación laboral representa la prestación de trabajo personal, cuyos obligados son únicamente las partes involucradas en ella, de esta manera, el trabajador se encuentra obligado a cumplir las actividades asignadas por el empleador, a cambio de un pago, denominado remuneración.

De acuerdo con estos autores, se puede advertir que la relación laboral, además de la prestación personal a favor de otro, requiere de dos (2) elementos fundamentales, la subordinación y la remuneración; por los cuales, el empleador en su rol de superior jerárquico establece funciones al trabajador y paga una retribución por los servicios que este le presta, respectivamente.

En el ámbito internacional, mediante el artículo 20° de la Ley Federal del Trabajo, México establece de manera expresa una definición sobre la relación de trabajo, en la cual están presentes los tres (3) elementos indicados anteriormente, según se detalla a continuación:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”. (Resaltado de la tesista)

Asimismo, de conformidad con las normas de derecho interno, el Perú reconoce que *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

De igual manera, el Tribunal Constitucional, mediante el fundamento N° 6 del Exp. N° 0016-2010-PA/TC de 18 de agosto de 2010, reconoce la existencia de los tres elementos esenciales en la relación laboral, al precisar que:

“(…) toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador; (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.”

De lo antes señalado, se advierte que, los tres (3) elementos esenciales en la relación laboral son considerados como elementos del contrato de trabajo; sin

embargo, existen autores que defienden la postura que este último no se equipara a una relación de trabajo.

Sobre al particular, Abad (2017) sostiene que no es necesario solemnidades especiales para configurar una relación de trabajo, pues es suficiente que se presenten los tres elementos indicados para que sea reconocida legalmente como tal; precisando que no se necesita un contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, sino que solo se requiere identificar dichos elementos (prestación de servicio, subordinación y remuneración) en la realidad.

En ese mismo sentido, Rodríguez, Pernía y Montilla (2009) sostienen que doctrinariamente existen diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, considerando que no necesariamente debe mediar acuerdo de voluntades entre las partes (Contrato) para que se origine un vínculo laboral; ya que, si se presta servicios personales bajo relación de dependencia o subordinación, y medie un pago remunerativo, existe un vínculo de índole laboral que meceré protección a través de las normas laborales.

De lo expuesto, se concluye que la relación de trabajo vincula a dos sujetos, denominados trabajador o empleado y empleador; siendo el primero el obligado a prestar sus servicios de manera personal y subordinada a favor del segundo, y este último está obligado a pagar una contraprestación a cambio, brindando las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades encomendadas. Es de indicar, que esta relación no está condicionada a una formalidad (suscripción de contrato), siendo suficiente que se identifiquen los tres elementos antes señalados para que se configure y sea amparada por las normas en materia de trabajo.

Protección al trabajador en la relación laboral

Es importante tener en cuenta que, a través de las relaciones de trabajo, indistintamente de la forma como se haya definido, surgen derechos y obligaciones recíprocas para las partes, empleador y trabajador. (OIT, 2005) Asimismo, Pasco (2009) señala que dicha relación de trabajo inevitablemente se desarrolla en un contexto de desigualdad, donde existe una parte fuerte, dotada de poder, que es el empleador; y, una parte débil, plétórica de deberes, como es el trabajador. (citado por Pacheco, 2015)

Al respecto, Rubio (2017), citado por Mas (2018), señala que jurisprudencialmente el Tribunal Constitucional ha dispuesto que la Constitución contiene un principio protector del trabajo, mediante el cual se brinda protección al trabajador dentro de la relación laboral, tratando de considerarlo la parte más débil de la relación, que merece un cuidado especial dentro de los alcances de la Constitución y otras normas del ordenamiento jurídico.

Conforme lo señalado anteriormente, respecto a que en toda relación jurídica una de las partes se encuentra investida de un poder contra la otra, no cabe duda que las relaciones jurídicas laborales no están ajenas a esta realidad; siendo en este caso, el empleador quien ejerce tal poder sobre el trabajador, convirtiendo a este último en la parte más débil de la dicha relación, mereciendo mayor protección por parte del Estado. Por ello, el objetivo principal del derecho laboral es reducir las diferencias naturales que existen entre el empleador y el trabajador, a fin de minimizar la brecha existente entre la "parte fuerte" y la "parte débil" de la relación de trabajo. (Lora, 2010).

Al respecto, Montoya (2001), citado por el Tribunal Constitucional (2017, p.6), señala que *"El principio pro operario, que deriva de lo que la jurisprudencia*

denomina la «naturaleza protectora de la legislación laboral», es en esencia una regla de hermenéutica jurídico - laboral, según la cual allí donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto de Derecho del Trabajo será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador”.

Para Masabanda (2018), el único fin de este principio es proteger los intereses del más débil en una relación de trabajo, en este caso el trabajador, y se aplica cuando surgen dudas respecto a la interpretación de una norma o cuando exista contraposición de normas, precisando que estas siempre se interpretarán en favor del operario, es decir, se debe escoger la que más lo beneficie.

En relación a ello, Martín (1992) señala que el principio pro operario integra dos de las principales finalidades que se asignan a las normas de trabajo, la finalidad "tuitiva" y la finalidad "compensadora", de esta manera el radio de acción de este principio se extiende a la regulación de diversas instituciones como: articulación de las fuentes de producción normativa, condiciones de trabajo regulación del empleo, proceso de trabajo, intervenciones de la administración laboral.

Asimismo, el legislador constitucional peruano consideró necesario incluir en la actual Carta Magna, artículos que permiten elevar a rango constitucional la protección al trabajador, estableciendo principios ordenadores que se orientan a dicha finalidad, entre ellos tenemos, el principio *In Dubio Pro Operario*, conforme se advierte del artículo 26° de la Constitución Política del Perú de 1993, que establece "*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*"

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional establece que, para aplicar el mencionado principio, se debe tener en cuenta las cuatro consideraciones siguientes:

- "1. Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.*
- 2. Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.*
- 3. Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.*
- 4. Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador."*

De lo expuesto, se puede considerar al principio pro operario, como una garantía reconocida a nivel constitucional, para brindar protección al trabajador, por ser la parte más débil de la relación laboral; de esta manera, se busca equilibrar la notable desigualdad que existe en esta relación, donde el empleador tiene mayor ventaja, por el poder que naturalmente posee.

1.2 Inspección de Trabajo

Las relaciones laborales, a pesar que, se desarrollan entre sujetos de la esfera privada, históricamente han sido objeto de regulación pública, considerando la asimetría de poder que se origina en el trabajo (Montero, s/f). Por ello, corresponde al Estado asumir un rol natural más protagónico de protección al trabajador, motivado en el nivel de desigualdad entre el empleador y el trabajador.

Al respecto, Boltaina (2016) señala que es importante que los poderes públicos del Estado regulen las relaciones laborales individuales y colectivas, considerando dos aspectos: por un lado la intervención pública en las relaciones laborales, mediante la cual el Estado ejerce de manera voluntaria ejercer su poder público de intervenir en estas relaciones, en mayor o menor grado, estableciendo políticas públicas destinadas a impulsar el empleo y velar por la seguridad social en el trabajo; y, por el otro, la intervención administrativa que se deriva de la actuación de la administración pública ejerciendo un control de las relaciones laborales, especialmente mediante los órganos de inspección de trabajo.

Así, Macias (2008) señala que la inspección de trabajo "*es una institución muy importante en el mundo del trabajo y cuyo funcionamiento depende del cumplimiento de las normas laborales*"; motivo por el cual es necesario contar con instrumentos técnicos-jurídicos- administrativos hagan viable su cumplimiento mediante la intervención de los órganos dependientes del Estado. Para la OIT (s/f) la inspección de trabajo es "*una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo*". Siendo su objetivo principal, asegurar que los sujetos sientan la necesidad de cumplir con las normas en el trabajo, aplicando medidas preventivas, educativas, y de ser necesario coercitivas. De esta manera, la inspección del trabajo se convierte en el instrumento más importante de la presencia del Estado, quien interviene diseñando, estimulando y contribuyendo al desarrollo de una cultura de prevención que incluye todos los aspectos que se encuentran están bajo su competencia, tales como, relaciones

laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

Marco jurídico internacional de la Inspección de Trabajo

El convenio n.º 81 - Convenio sobre la inspección del trabajo (1947), establece que *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”*; disponiendo, además, que dicho sistema estará encargado de:

- “a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*
- b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”*

Marco jurídico nacional de la Inspección de Trabajo

Sobre el particular, en el ámbito nacional, la Ley n.º 28806 - “Ley General de Inspección del Trabajo” (en adelante, “LGIT”) define el Sistema de Inspección de Trabajo como un *“sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al*

adecuado cumplimiento normativo sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas”; asimismo, respecto a la inspección de trabajo, establece que *“es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.”*

Conforme lo señalado anteriormente, se advierte que, existe una exigencia supranacional para que los Estados de adopten y fortalezcan las acciones necesarias que permitan proteger los derechos de los trabajadores, labor que se realiza a través de la inspección de trabajo y que la ejerce necesariamente funcionarios públicos de la autoridad competente, en razón de lo cual, esta actividad adquiere la naturaleza de servicio público.

Inspección de trabajo en el Perú

a) Finalidad

La inspección laboral en el Perú se encuentra regulada en la LGIT, y según lo dispuesto en el artículo 3° de la citada norma, persigue los siguientes fines:

- i. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y estipulaciones contractuales, en materia sociolaboral, a fin de que se respeten los derechos fundamentales en el trabajo, exista una cultura de prevención de riesgos laborales, se regule y brinde protección al trabajo infantil, entre otros;*

ii. Brindar orientación y asistencia técnica, que busca promover el cumplimiento de las normas laborales, con especial énfasis en el sector Micro y Pequeñas Empresas y en la economía informal;

iii. Conciliación administrativa, la cual se desarrolla con carácter obligatorio, como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, en virtud de denuncias de los trabajadores y respecto a incumplimientos cuyos efectos sean subsanables.

b) Principios que rigen el Sistema de Inspección de Trabajo

El Sistema de Inspección de Trabajo (en adelante, “SIT”), así como los servidores que lo conforman, deben respetar los principios ordenadores que rigen su funcionamiento y actuación; estos principios, establecidos en la LGIT, se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 1: Principios que rigen el Sistema de Inspección de Trabajo

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
Legalidad	Sometiéndose plenamente a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes
Primacía de la Realidad	Cuando existe discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
Imparcialidad y objetividad	No debe mediar ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora
Equidad	Igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
Autonomía técnica y funcional	Los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, deben garantizar su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida
Jerarquía	Sujetarse a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
	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).
Eficacia	Actuar con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.
Unidad de función y de actuación	Los inspectores del trabajo, deben desarrollar la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
Confidencialidad	Considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.
Lealtad	A la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.
Probidad	Respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
Sigilo profesional	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.
Honestidad	Honrar la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.
Celeridad	Las diligencias inspectivas deben ser lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.
Carácter Permanente	Define la naturaleza continua y perdurable de la inspección del trabajo como instrumento de vigilancia constante del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
Objetividad	En razón de las cual toda actuación de la inspección del trabajo se realiza sobre la base de una debida e imparcial evaluación de los hechos y fundamentos de derecho, evitando apreciaciones subjetivas.
Publicidad	Consistente en la difusión oportuna de los resultados de las actividades, acciones preliminares, orientaciones, actuaciones, asesoramiento técnico y fiscalizaciones realizadas, mediante los mecanismos de comunicación que la Autoridad Inspectiva de Trabajo considere pertinentes.

Fuente: LGIT

Elaboración: La Tesista.

Tomaya y Rodríguez (2009), señalan que el principio de legalidad hace referencia a que toda orden, acto o facultad que el inspector vaya a ejercer, debe efectuarse conforme lo establecido en el marco normativo vigente, Constitución Política, Leyes, Reglamentos, normas de ordenamiento interno, entre otras; estado proscrito exigir el cumplimiento de obligaciones laborales sobre normas derogadas o procedimientos no regulados. Precisando que, “principios como el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia, entre otros, son valores constitucionales que deben ser respetados dentro del procedimiento inspectivo”. (Pág. 16)

De igual manera, sobre el principio de imparcialidad y objetividad los referidos autores sostienen que, el proceso de inspección laboral debe desarrollarse sin que exista intereses directos o indirectos, personal o de terceros, que puedan afectar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora. Por ello, a través de este principio el inspector puede obtener una decisión razonable, justa y objetiva en el desarrollo de un procedimiento de inspección.

c) Organización del Sistema de Inspección de Trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú, de acuerdo a la norma antes citada, está conformado por:

i. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que es la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo; siendo esta entidad, la que ejerce competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional, a través de sus órganos desconcentrados.

ii. Los gobiernos regionales, a través de sus unidades orgánicas que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está a cargo de la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa socio laboral.

Al respecto, es de indicar que, la SUNAFIL realiza las funciones y competencias, que se encuentran establecidas en el artículo 3° de la LGIT, en el ámbito nacional; mientras que, en virtud de lo dispuesto en el literal f) del artículo 48° de la Ley 27867 - “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales” (en adelante, Ley n.° 27867), concordante con lo establecido en el artículo 3° de la Ley N° 29981 - “Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales” (en adelante, Ley n.° 29981), los gobiernos regionales, asumen

estas competencias dentro de su respectivo ámbito territorial, con relación a las microempresas, sean formales o no.

d) SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, creada mediante Ley n.º 29981, es el órgano técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo; además, es responsable de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas en las materias antes mencionadas. (Jiménez, Quispe, Rojas y García, 2017)

Según su norma de creación, SUNAFIL tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales, sean estas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, ejerciendo las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Sancionar el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.

Asimismo, para cumplir con sus fines, la SUNAFIL cuenta con Intendencias Regionales, que son órganos desconcentrados encargados de ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como, supervisar los procedimientos sancionadores dentro del ámbito de su jurisdicción territorial, a través de la Subintendencia de Actuación Inspectiva y la Subintendencia de Resolución, respectivamente.

e) **Sujetos que forman parte de la Inspección de Trabajo.**

Inspectores de trabajo

Son aquellos funcionarios públicos a cargo de ejercer la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales, cuyos actos merecen fe; asimismo, en el desarrollo esta función, previa acreditación, están investidos de autoridad y facultados, entre otros, para:

- Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.
- Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para solicitar información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; revisar la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral; así como, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
- Finalizadas las diligencias inspectivas, pueden adoptar, entre otras, cualesquiera de las siguientes medidas: solicitar al sujeto inspeccionado para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento; así

como, iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de
actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

Sujetos inspeccionados

Son aquellos sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las
normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, sean personas
naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas
(de acuerdo a la ley de la materia), sociedades conyugales, sucesiones
indivisas, otras formas de patrimonio autónomo, sobre los cuales recae el
desarrollo de las actuaciones inspectivas.

f) Ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo.

La actuación de la inspección de trabajo se extiende a todos los sujetos
obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales,
sean estos personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce, de
manera general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral
(centros de trabajo, medios de transporte en general, domicilios en los que
prestan servicios los trabajadores del hogar, lugares donde se preste trabajo
infantil, etc.); de conformidad con lo dispuesto en la LGIT.

g) Procedimiento de Inspección Laboral en el Perú

Sobre el particular, el Reglamento de la Ley General de Inspección del
Trabajo aprobado por Decreto Supremo n.º 019-2006-TR (en adelante,
“RLGIT”), establece que las actuaciones inspectivas son de dos clases:

- 1) Actuaciones de investigación o comprobatoria.
- 2) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias de la
inspección del trabajo constituyen diligencias previas al procedimiento

sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre inspección del trabajo, y se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- Orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o gobierno regional.
- Petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del sector público.
- Presentación de una denuncia.
- Decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

Inicio de actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias se inician con la expedición de una orden de inspección emitida por los directivos, mediante la cual se designa a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas, de manera general, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la orden de inspección, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificada.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán i) los datos de identificación de la inspección encomendada, ii) el plazo para la actuación y iii) su finalidad; podrán emitirse de manera individualizada o genérica, aplicándose criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

De conformidad con lo establecido en la LGIT, concordante con el RLGIT y la Directiva n.º 001-2020-SUNAFIL/INII - “Directiva sobre el Ejercicio

de la Función Inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia n.º 031-2020-SUNAFIL de 3 de febrero de 2020 (en adelante, “DEFI”), las actuaciones inspectivas se desarrollan en las siguientes modalidades:

- Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica.
- Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo.
- Requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes.
- Comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Cuando se inician las actuaciones, los inspectores del trabajo ejercen las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, debiendo considerar las disposiciones establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, "TUO LPAG"), referidas a la actividad administrativa de fiscalización, la cual constituye *"el conjunto de actos y diligencias de investigación, supervisión, control o inspección sobre el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, derivados de una norma legal o reglamentaria, contratos con el Estado u otra fuente jurídica, bajo un enfoque de cumplimiento normativo, de prevención del riesgo, de gestión del riesgo y tutela de los bienes jurídicos protegidos."* (numeral 239.1 del artículo 239 del TUO LPAG)

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección, sin exceder el plazo máximo de treinta (30) días hábiles computado desde la fecha en que se inicien dichas actuaciones, siendo prorrogable por única vez y por el plazo máximo de (30) días hábiles, que será notificada al sujeto inspeccionado hasta el día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

Corresponde a los sujetos inspeccionados, los trabajadores y representantes de ambos, colaborar con lo que precisen los inspectores de trabajo para el adecuado ejercicio de sus funciones durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas. Asimismo, los inspectores del trabajo deben ejercer sus funciones con sujeción a los principios, deberes y normas prescritos en la LGIT y TUO LPAG, de corresponder.

Finalización de las actuaciones inspectivas

Durante el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias, los inspectores de trabajo pueden comprobar la comisión o no de infracciones; debiendo proceder, según corresponda, de la manera siguiente:

- En caso no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, deberán emitir el informe de actuaciones inspectivas, con el cual se finaliza la etapa de fiscalización y se dispone el archivo del expediente.
- Cuando se advierte la comisión de infracciones, deberán emitir medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

EL Acta de Infracción en la Inspección de Trabajo

Según el TUO LPAG, el Acta de Fiscalización o documento que haga de sus veces, es el documento que registra y deja constancia de los hechos verificados y constatados objetivamente durante la diligencia, salvo prueba en contrario. (Artículo 244° del TUO LPAG)

En ese sentido, las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, dejan constancia de los hechos constatados por los inspectores actuantes, que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

Díaz (2002, pág. 150) define el acta de infracción como *"un documento en el que el inspector de trabajo actuante refleja la constatación de infracciones administrativas en el orden social como resultado de las investigaciones en las que se concretan las potestades administrativas de comprobación atribuidas a la Inspección de Trabajo, sirviendo de base inexcusable para el posterior desarrollo del procedimiento administrativo en el que la autoridad administrativa competente podrá utilizar las potestades administrativas sancionadoras que normativamente tiene*

encomendadas para castigar las infracciones denunciadas por el funcionario inspector.”

Es de señalar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del RLGIT, las actas de infracción que se emitan deben considerar el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- b) La autoridad competente para imponer sanción, con expresión de la norma que le atribuye su competencia.
- c) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- d) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- e) La infracción o infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- f) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, debe consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.

- g) La responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- h) La identificación del inspector o de los inspectores de trabajo que extienden el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- i) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

En ese sentido, las actas que se emitan durante la inspección de trabajo constituyen documentos públicos que deben cumplir con ciertos requisitos, a fin de que tengan validez, pues su finalidad es dejar constancia expresa de situaciones fácticas constadas durante el desarrollo de las diligencias inspectivas, adquiriendo la presunción de certeza de las circunstancias que en ellas se consignan.

Es así que, en el acta de infracción el inspector de trabajo deberá, explicar como mínimo, los hechos que ha presenciado, la infracción o infracciones administrativas que considera que ha cometido el sujeto inspeccionado y la sanción que propone ante dicha conducta, debiendo sustentar su posición en la legislación vigente al momento de constar los hechos que se consignan en el acta.

Procedimiento Sancionador en la Inspección de Trabajo

El Procedimiento Sancionador en la Inspección de Trabajo (en adelante, “PSIT”) se inicia siempre de oficio, en virtud de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de

Infracción a la labor inspectiva; y, está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora.

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el TUO LPAG, los cuales se detallan a continuación:

- a. Recurso de reconsideración: se interpone ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución objeto de impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba.
- b. Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten.
- c. Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva n.º 001-2017-SUNAFIL/INII - “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo”, el procedimiento sancionador se estructura de la siguiente manera:

1. Primera Instancia, que comprende la Fase Instructora y la Fase Sancionadora, las cuales se describen a continuación:

- Fase Instructora

Se inicia en mérito del Acta de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral y a la labor inspectiva, así como a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En esta fase, se recibe el Acta de Infracción en un plazo no mayor de 15 días hábiles desde su emisión, registrándola en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo para la identificación del procedimiento sancionador que se inicie; procediendo a evaluar que en el Acta de Infracción se consigne el contenido mínimo, tales como, identificación del sujeto responsable, infracción o infracciones determinadas, sanción que se podría imponer, responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables (detallando el fundamento fáctico y jurídico); producto de ello, se determina si se inicia o no el procedimiento sancionador.

Al iniciar el procedimiento sancionador, la Autoridad Instructora emite la imputación de cargos, que contiene las actuaciones inspectivas, calificación de infracciones y posible sanción, plazo para hacer el descargo, entre otros.

Luego de presentados los descargos del sujeto inspeccionado o vencido el plazo para su presentación, se procede con la actuación probatoria contando, preferentemente, con la participación del Inspector que efectuó las diligencias inspectivas, con el propósito de obtener los medios probatorios necesarios para sustentar la decisión.

Posteriormente, se emite el Informe Final de Instrucción, en un plazo no mayor de 10 días hábiles contados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación de descargos, siendo que su elaboración implica ponderar los

elementos de cargo y descargo con las pruebas que los sustentan y evaluar la tipicidad de la conducta calificada como sanción, así como la antijuridicidad y causalidad.

Al considerar que la existencia de una infracción, la Autoridad Instructora propone a la Autoridad Sancionadora la sanción que correspondería imponer al sujeto responsable.

- Fase Sancionadora

Esta Fase se encuentra a cargo de la Autoridad Sancionadora, y se inicia con la recepción del Informe Final de Instrucción remitido por la Autoridad Instructora.

El referido Informe, es notificado al sujeto responsable en un plazo no mayor de 5 días hábiles contados desde que fue recibido; otorgando un plazo de 5 días hábiles al sujeto responsable para que presente sus descargos, vencido dicho plazo la autoridad puede disponer actuaciones complementarias, las cuales son de carácter excepcional y resultan indispensables para resolver el procedimiento.

Seguidamente, la Autoridad Sancionadora evalúa el Informe Final de Instrucción en conjunto con todos los actuados en el procedimiento, verificando la debida fundamentación que justifica la sanción y sustente la resolución que corresponda.

Finalmente, la Autoridad Sancionadora emite la Resolución respectiva, en un plazo no mayor de 15 días hábiles de vencido el plazo para presentar descargos.

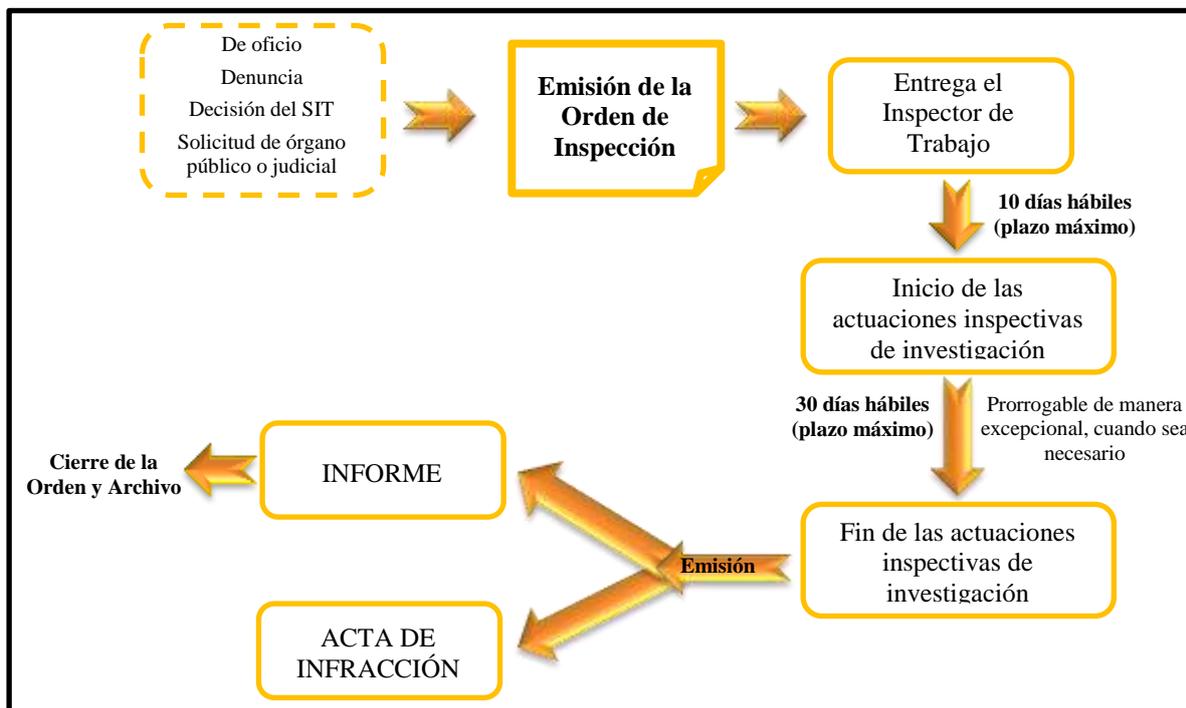
Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7.2.3.3 de la precitada Directiva, el Recurso de Apelación se interpone ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución objeto de impugnación, en un plazo no mayor de 15 días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación de respectiva resolución; y, corresponde a la autoridad competente resolver dicho recurso en un plazo máximo de 30 días hábiles.

2. Segunda Instancia, mediante la cual se recibe y evalúa la calificación del recurso de apelación junto con el expediente inspectivo y se emite la resolución correspondiente.
3. Instancia Excepcional, el cual está cargo del tribunal de fiscalización laboral.

Asimismo, el numeral 7.1.1.5 de la citada Directiva dispone que el plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Pudiendo ser amplio de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento.

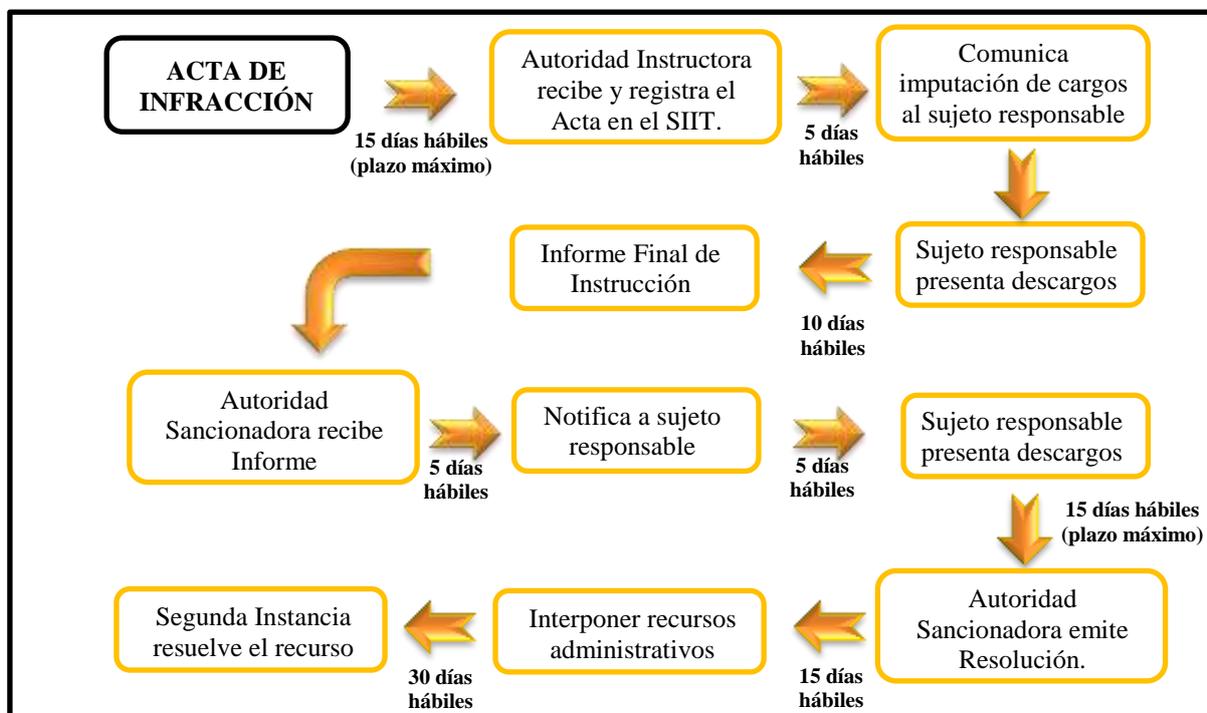
El desarrollo del procedimiento de inspección de trabajo y procedimiento sancionador se muestra en las imágenes siguientes:

Gráfico n.º 1: Procedimiento de Inspección de Trabajo



Fuente: LGIT y RLGIT
Elaboración: La Tesista.

Gráfico n.º 2: Procedimiento de Sancionador



Fuente: LGIT, RLGIT y Directiva n.º 001-2017-SUNAFIL/INII
Elaboración: La Tesista.

II. Derecho al debido procedimiento: derecho de defensa

Un reconocimiento de derechos fundamentales en la relación de trabajo, amerita que exista una acción idónea para protegerlos, es decir, se debe contar con mecanismos de tutela que permitan asegurar su efectiva aplicación; siendo este instrumento el derecho a tutela judicial efectiva, cuyos competentes primordiales son el ejercicio del derecho a presentar reclamaciones y al debido proceso, y del derecho de defensa entre las partes durante el desarrollo del vínculo de laboral. (Arese, 2020)

La Constitución Política del Perú, a través del numeral 3 del artículo 139°, reconoce el derecho a la tutela procesal efectiva, que constituye un derecho genérico o complejo, por el cual se busca asegurar el derecho de acceso a los órganos de justicia, así como la eficacia de lo decidido en la sentencia, a través de un proceso respetuoso de garantías mínimas, que sustenten una pretensión de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Se trata, entonces, de un derecho genérico que se compone de derechos específicos, entre los cuales se encuentra el debido proceso. (Landa, 2012)

Para Tomaya y Neyra (2011) el debido proceso es una garantía de rango constitucional que permite, entre otros, ejercer un adecuado derecho de defensa de los administrados y obtener una resolución debidamente motivada con contenido jurídico y justificación suficiente de la decisión adoptada. Estos autores consideran que el debido proceso tiene como contenido constitucional, entre otros, el derecho de defensa, orientado a brindar un procedimiento justo y objetivo a las partes.

Al respecto, Ramírez (2018, pág. 20) sostiene que el debido proceso *“permite que el proceso incorpore las referidas aspiraciones de derecho justo, exigiendo el*

desarrollo de unos procedimientos equitativos en los que sus participantes deben ser escuchados en términos razonables y en igualdad de condiciones”.

Asimismo, Landa (2012) señala que el debido proceso puede descomponerse en formal o adjetivo y sustantivo o material; el primero, está referido a las garantías del proceso que dan eficacia a los derechos fundamentales de los litigantes mientras que, el segundo, los protege frente a leyes y actos arbitrarios de cualquier autoridad, funcionario o persona particular. Precizando, además que, su observancia no está limitada a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a todos los procedimientos, incluidos los administrativos, con el objetivo de que las personas puedan defender sus derechos apropiadamente ante cualquier actuación u omisión de las autoridades estatales.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, a través del fundamento 35 del Exp. N° 6149-2006-PA/TC ha señalado que *“El derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado”.*

Conforme lo descrito, se advierte que, el debido proceso es una garantía constitucional, que permite el cumplimiento de exigencias, requisitos y normas de orden público que deben observarse en todos ámbitos de la sociedad y en las distintas formas de actuación del Estado; el ejercicio de este derecho se materializa a través de la aplicación, entre otros, del derecho de Defensa.

2.1 Naturaleza jurídica del Derecho de Defensa.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante, "CADH") suscrita en la ciudad de San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969,

vigente desde el 18 de julio de 1978; la cual fue ratificada por el Estado peruano el 12 de julio de 1978, establece que: *"Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter."* (Numeral 1 del Artículo 8 de la CADH). Asimismo, a través del literal d) del numeral 8.2 del artículo 8 de la CADH, se dispone que *"(...) Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: (...) defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor (...)".*

Sobre el particular, Ibáñez et al (2019) señala que la redacción de la CADH hace referencia al derecho de toda persona inculpada de delito, razón por la cual se sujeta a un enjuiciamiento penal en todas sus etapas (investigación, acusación, juzgamiento y condena); sin embargo, en virtud de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, "CIDH"), las garantías mínimas que dispone el numeral 2 del artículo 8 de la CADH se aplican *mutatis mutandis* en lo que corresponda a otros ámbitos distintos al derecho penal, ya sea, en materia civil, laboral, fiscal, entre otros; por lo que, estas garantías deben respetarse en el procedimiento administrativo, así como, en cualquier otro procedimiento cuyo resultado pueda afectar los derechos de las personas.

Asimismo, jurisprudencialmente la CIDH ha dispuesto que el derecho a ser oído ineludiblemente se relaciona con otros derechos de la CADH, tales como

el derecho de defensa; puesto que, al oír a una persona en proceso de investigación implica permitirle que se defienda con propiedad, asistida por abogado y con conocimiento de todos los elementos que puedan obrar en su contra. (Salmón y Blanco, 2012)

Asimismo, Konrad (2006) citando al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (1990), quienes se pronunciaron sobre el alcance o extensión del derecho de defensa, en el caso *National Panasonic (UK) Limited contra Comisión de las Comunidades Europeas*, señala que "*Es necesario precisar que el ejercicio de tal derecho de defensa se inscribe principalmente en el marco de procedimientos judiciales o administrativos que pretenden hacer cesar una infracción o constatar una incompatibilidad legal. [...] Por tanto, para que juegue este derecho, hemos de encontrar primero un acto o situación lesiva para el particular; ello exige que éste pueda expresar su punto de vista, de un modo útil o eficaz. Dicha expresión podrá ser oral o escrita, según el caso. (F.j. 21.)*".

Así, Gómez, Gonzales y Torres (2018), sostienen que uno de los principales elementos del debido proceso, es el derecho a la defensa, el cual constituye la oportunidad para ser oída, de hacer valer sus argumentos mediante prueba en cualquier proceso judicial o administrativo; cuyo propósito es proteger a las personas de cualquier arbitrariedad del poder sancionatorio del Estado.

Asimismo, Albornoz (2018) citando a Mesia (2004), sostiene que "*El derecho de defensa consiste en la obligación de ser oído, asistido por un abogado de la elección del acusado o demandado, o en su defecto a contar con uno de oficio. Este derecho comprende la oportunidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses (...)*". (Pág. 62)

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Perú, a través del numeral 14) del artículo 139°, garantiza el ejercicio del derecho de defensa, que se encuentra explícitamente inmerso en el principio del debido proceso; proyectándose como un principio de interdicción y contradicción para afrontar situaciones de indefensión que aseguran la igualdad de oportunidades y descargos durante el proceso. Siendo exigible en todas las etapas de los procedimientos judiciales o administrativos sancionatorio.

Al respecto, a través del Expediente n.º 06648-2006-HC/TC, fundamento 4, el Tribunal Constitucional señala que *“La Constitución, en su artículo 139°, inciso 14, reconoce el derecho a la defensa; en virtud de dicho derecho se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión. El contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos”*.

Asimismo, mediante de la sentencia del Expediente n.º 3742-2004-AA/TC, el TC señala lo siguiente:

“El derecho de defensa garantiza, entre otras cosas, que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses. Se conculca, por tanto, cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios

legales suficientes para su defensa (...)". (Fundamento 24 del Exp. n.º 3741-2004-AA/TC)

De igual manera, mediante la sentencia del Expediente n.º 3742-2004-AA/TC, el TC sostiene que:

"(...) el derecho de defensa protege el derecho a no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso judicial o del procedimiento administrativo sancionatorio. Este estado de indefensión no sólo es evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se le sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover. (...)". (Fundamento 27 del Exp. n.º 0090-2004-AA/TC)

Además, a través del fundamento 4 de la sentencia del Expediente n.º 2659-2003 AA/TC, el TC ha acentuado la necesidad de tutelar la facultad de toda persona de *"Contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra"*.

En ese sentido, conforme señala Cruz (2015), el derecho de defensa consiste en la posibilidad jurídica y material de defender los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante autoridades, con la finalidad de asegurar la posibilidad de realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.

Varela (2017) señala que al privar o minimizar el derecho de defensa de las personas, colocándolas en un estado de indefensión, genera un menoscabo de los principios de igualdad de las partes y de contradicción, que imposibilita u obstaculiza gravemente la posibilidad de alegar y acreditar en el proceso su propio derecho, o de replicar la posición contraria en igualdad de condiciones con las demás partes procesales.

Para Ramírez (2018, pág. 21) *“El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y vencido en juicio de conformidad con la verdad-verdadera y no procesal para obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las personas que intervienen en el proceso”*.

Asimismo, Landa (2012), señala que *“este derecho es exigible en todas las etapas de los procedimientos judiciales o administrativos sancionatorios, por lo que ningún acto ni norma privada de carácter sancionatorio puede prohibir o restringir su ejercicio; ello en tanto que este derecho no solo puede ser vulnerado en el momento en que se sanciona a una persona sin permitirle ser oído con las debidas garantías, sino en cualquier etapa del proceso y frente a cualquier coyuntura”*. (pág. 20)

Características del Derecho de Defensa

Bernales (1996), sostiene que el derecho de defensa contiene tres características, las cuales se detallan a continuación:

"a) Es un derecho constitucionalmente reconocido, cuyo desconocimiento invalida el proceso;

b) Convergen en él una serie de principios procesales básicos: la inmediación, el derecho a un proceso justo y equilibrado, el derecho de asistencia profesionalizada y el derecho de no ser condenado en ausencia y;

c) El beneficio de la gratuidad." (Pág. 65)

Dimensiones del Derecho de Defensa

Según Carocca (1998), citado por Cayra (2017), el derecho de defensa tiene dos dimensiones:

- a) Derecho subjetivo, es considerado un derecho fundamental que ejercen todas las partes en el proceso, cuyas características son su irrenunciabilidad y su inalienabilidad, situándose en el núcleo mismo del proceso con la participación de los afectados por la decisión jurisdiccional, es decir, durante el desarrollo de la resolución que decidirá sobre sus intereses.
- b) Garantía procesal; tiene un perfil objetivo institucional, siendo que, la defensa se convierte en requisito verdadero para la validez del proceso, al margen de la voluntad de la parte.

2.2 Derecho de defensa en el Derecho Administrativo

Mestanza (2014), señala que, en algunos sectores del Estado perdura la visión limitada y equivocada respecto al alcance del derecho a la defensa y debido proceso; puesto que, algunos funcionarios de distintos niveles de gobierno consideran estos aspectos, como competencia exclusiva de los jueces o que se aplican solamente en la vía judicial, perspectiva que se manifiesta en las

mínimas o nulas facilidades que suelen darse anticipadamente a los involucrados para que conozcan los motivos por los cuales una entidad estatal le impone o pretende imponerle una sanción.

El mismo autor, citando a Espinosa (2003), señala que el derecho de defensa *“no solo tiene una dimensión, por así decirlo, ‘Judicial’, sino que se extiende también a sede ‘administrativa’ (...)”* (pág. 27).

Oelckers (1999) sostiene que en materia administrativa, el derecho a defensa se considera como una exigencia del principio de justicia, así como, expresión del principio de eficacia, pues permite asegurar un mejor conocimiento de los hechos y contribuye a garantizar que la decisión administrativa sea más justa. De esta manera, resulta esencial que todo procedimiento administrativo tenga carácter contradictorio, lo que genera la posibilidad de hacer valer dentro del procedimiento los distintos intereses de las partes, permitiendo que dichos intereses sean adecuadamente confrontados por sus respectivos titulares antes que la administración adopte una decisión definitiva.

Según Guamán (2016) el derecho de defensa representa un principio general del derecho con contenido abstracto, del cual se advierte que nadie puede ser procesado sin ser oído; precisando que:

“(...) Este principio constituye aspecto cardinal para su desenvolvimiento en el procedimiento administrativo, pues permite al administrado percatarse de la actividad administrativa que en su nombre se encuentra desarrollando en la administración, y ser parte de la decisión del asunto en cuestión, en tanto que si el administrado puede ser oído antes de que la autoridad administrativa tome alguna decisión que lo va a afectar, no solo implica en un principio de

justicia sino también lo es de eficacia, ya que ayuda a una mejor administración y a que existan decisiones más justas.” (pág. 24)

Así, el marco normativo peruano, a través del TUO LPAG, establece los principios sobre los cuáles se sustenta el procedimiento administrativo, entre ellos, el Principio del debido procedimiento, por el que los administrados gozan de derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo, que comprende derechos de manera enunciativa mas no limitativa, tales como: refutar los cargos imputados; exponer argumentos y presentar alegatos complementarios; ofrecer y producir pruebas; solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; e, impugnar las decisiones que los afecten. (numeral 1.2 del Artículo IV del TUO LPAG)

Jurisprudencialmente, mediante el Expediente n.º 0585-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional dispone que *“El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma, a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”* (Fundamento 5 del Exp. n.º 0585-2006-PA/TC).

Asimismo, a través del fundamento 27 del Expediente n.º 00005-2006-AI/TC, el TC señala que: *“El Derecho de defensa a nivel procesal se constituye como una garantía que permite el correcto desenvolvimiento del proceso; por ello,*

el ejercicio del mismo al interior de cualquier procedimiento se constituye como un requisito de validez del propio proceso”.

Conforme lo señala Oelckers (1999), en materia administrativa, el derecho de defensa se manifiesta en diversos de derechos procedimentales específicos y de gran relevancia para la protección de la persona interesada que cumple un rol relevante en dicho ámbito, los cuales se detallan a continuación:

- 1) Derecho a ser notificado, por el cual los titulares de derechos subjetivos o de intereses legítimos tienen acceso al procedimiento, es decir, a través de la notificación pueden apersonarse y ejercer su derecho a defensa.
- 2) Derecho a hacerse parte, que permite al interesado apersonarse al procedimiento en cualquier estado en el que se encuentre, cuando éste no se haya iniciado a instancia suya, sino de oficio o a solicitud de otra persona; y, siempre que no se haya emitido resolución definitiva.
- 3) Derecho de acceso al expediente administrativo, permite a los interesados, por cuenta propia o mediante su representante debidamente acreditado, a informarse y conocer el expediente en cualquier momento y estado de su tramitación consiguiendo la oportuna información de las oficinas respectivas, de manera gratuita y pagando el costo de reproducción de copias autenticadas, cuando corresponda.
- 4) Derecho de Audiencia del interesado, que implica que la administración pública debe oír previamente a las personas interesadas, antes de emitir decisión sobre algún asunto que pueda afectar sus derechos o intereses.
- 5) Derecho de formular alegaciones y pruebas, es consecuencia del derecho fundamental a ser oído, el cual se manifiesta, no solo en el acto

de la audiencia del interesado, sino en todo momento del procedimiento en curso.

- 6) Derecho a recurrir, que permite a los interesados presentar medios impugnatorios los actos administrativos emanados como resultado del procedimiento administrativo, cuando estos no se encuentren conformes con la decisión adoptada por la administración pública.

2.3 Derecho de defensa en el procedimiento de inspección laboral

Según el artículo 10 de la LGIT, las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se registrará por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

Sobre el particular, Zavala y Mendoza (2019), precisan que el citado texto normativo remite directamente a las normas que regulan las disposiciones comunes para los diversos procedimientos administrativos, razón por la cual a la etapa la inspección propiamente dicha no se le atribuyen las características del procedimiento administrativo; sin embargo, ello no significa que no se apliquen los principios establecidos en la LPAG, es decir, que durante la inspección del trabajo, los inspectores son responsables de brindar espacio al derecho de defensa a los sujetos inspeccionados, en forma proporcional y adecuada.

Tomaya y Neyra (s/f) señalan que, durante el proceso de inspección de trabajo, el derecho de defensa puede ser vulnerado cuando no se precisan en qué

consiste la acción específica que debe observar el sujeto inspeccionado para cumplir con lo señalado en las medidas que dispone el inspector de trabajo; cuando no se indica cuáles son los actos que habría cometido la empresa y los que tendría que dejar de ejecutar para dar cumplimiento a las normas socio laborales que habrían infringidas; cuando el acta de infracción no tiene más sustento probatorio que lo formulado en las denuncias y la manifestación verbal del trabajador. Precizando, que la oportunidad para ejercer el derecho de defensa puede darse durante el desarrollo de las actuaciones investigadoras y comprobatorias.

Por ello, los mencionados autores sostienen que el derecho de defensa busca salvaguardar a los sujetos inspeccionados frente a una posible indefensión dentro de un proceso inspectivo, otorgándoles todos los instrumentos necesarios para su protección.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la inspección de trabajo incide en la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 - 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la inspección de trabajo en la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

O₁: Establecer la naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo.

O₂: Identificar el procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

O₃: Explicar en qué consiste la figura jurídica del derecho de defensa en el procedimiento de inspección de trabajo.

1.4. Hipótesis

La inspección de trabajo incide negativamente en la aplicación de la garantía constitucional del debido procedimiento en la Intendencia Regional la Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 – 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Conforme lo señalo por Hernández (2014), “*La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto*”. Es así que la presente investigación será cualitativa del tipo no experimental con un diseño descriptivo-transversal, por las siguientes razones:

Por el tipo de investigación: Martens (2010), citado por Hernández (2014), señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo. En el presente caso, la investigación es de tipo no experimental, toda vez que, se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

Por el tipo de pregunta planteada en el problema: La investigación de tipo descriptivo indagan la incidencia de las variables en una población. (Hernández, 2014). Por ello, la presente investigación es de nivel descriptivo, ya que describiremos el fenómeno de la situación actual, es decir, describir y evaluar el efecto que tiene la facultad discrecional de la administración tributaria en la seguridad jurídica como garantía de los derechos de los contribuyentes de La Libertad.

Por el tiempo de aplicación de la variable: En la investigación transversal, para obtener los datos no es necesario estudiarlas a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables (Hernández, 2014). En tal sentido, la presente investigación es de corte transversal, pues tiene un periodo de evaluación definido, que son los años 2018 y 2019.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

La población en estudio está conformada las Resoluciones de Segunda Instancia emitidas por SUNAFIL en merito a los recursos de apelación presentados por sujetos inspeccionados bajo el ámbito de la Intendencia Regional de La Libertad durante el periodo 2018-2019, equivalen a un total de 463 resoluciones, considerando el criterio de búsqueda “Intendencia Regional de La Libertad” y periodo 01/01/2018 al 31/12/2019, según base de datos de SUNAFIL.

2.2.2. Muestra

Para las investigaciones cualitativas, suele utilizarse las muestras no probabilistas o dirigidas, cuya elección depende de razones que guardan relación con las características de la investigación (Hernández, 2014). Asimismo, Arias (2012) señala que el muestreo intencional es aquel mediante el cual el investigador selecciona elementos en base sus propios juicios.

En ese sentido, para determinar el tamaño de la muestra se tuvo en consideración la población total, conformada por las 463 resoluciones de segunda instancia emitidas por SUNAFIL durante el periodo 2018-2019, sobre sujetos inspeccionados bajo el ámbito de competencia de la Intendencia Regional La Libertad, de las cuales, a juicio del investigador, se ha seleccionado 25 resoluciones que guardan relación con el objeto de estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas

Las técnicas que se han utilizado durante la investigación han sido las siguientes:

- Análisis documental: se aplica para recopilar información doctrinaria, contenida en libros o documentos.

- Análisis Jurisprudencial: aplicado para analizar las resoluciones de segunda instancia emitidas por la SUNAFIL.
- Análisis normativo: utilizado para analizar e interpretar la normatividad, jurisprudencia, principios y garantías relativas al tema investigado.

2.3.2. Instrumentos

- Guía de Análisis Jurisprudencial: Para la recolección de información se hará uso de este instrumento, mediante fichas de análisis de resoluciones estandarizadas, donde se consigna datos obtenidos de las Resoluciones de segunda instancia de la SUNAFIL, tales como número de resolución, fecha de expedición, asunto, procedencia, base legal, argumentos de las partes (Intendencia Regional y Sujetos Inspeccionados), argumentos del órgano de SUNAFIL para resolver el recurso y parte resolutive (Fundado, Infundado, Fundado en Parte, Revocatoria, Confirmación, Nulidad, etc.).
- Guía de Análisis Jurisprudencial, se utiliza para aplicar la técnica de análisis documental, de la cual se extrae información para comprobar la hipótesis planteada.

2.3.3. Métodos de Análisis de Datos

Para el desarrollo de la presente investigación se empleará los siguientes métodos:

- **Inductivo-deductivo:** a través del método inductivo, se realiza la observación y estudio de casos particulares, que dan lugar a datos sobre la realidad que atraviesan, y al relacionar estos datos, nos permite generar conclusiones generales, que constituye una labor deductiva.

2.4. Procedimiento

Con el propósito de efectuar la recolección de datos, fue de suma importancia el uso de la Guía de Análisis Jurisprudencial para efectuar el análisis de casos (Resoluciones de la SUNAFIL), pues dicho instrumento otorga elementos de análisis y discusión que exige la presente tesis para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Es así que, se realizó una búsqueda de Resoluciones de segunda instancia emitidas por la SUNAFIL en el periodo 2018-2019, respecto a recursos de reclamación presentadas contra las Resoluciones de primera instancia emitidas por la Intendencia Regional La Libertad, de las cuales se seleccionó aquellas que guardan relación con el objeto de estudio.

Posteriormente, se efectuó el análisis de las Resoluciones de la SUNAFIL seleccionadas, realizando una comparación de estas a fin de identificar los aspectos más relevantes sobre el derecho de defensa y la inspección de trabajo realizada a los sujetos inspeccionados en La Libertad.

De esta forma, la metodología señalada facilita el proceso de recolección, procesamiento y análisis de información requerida para el cumplimiento de los objetivos planteados para la presente investigación.

2.5. Aspectos éticos

La presente investigación, se desarrolla cumpliendo con la normatividad de la Universidad Privada del Norte, por ello, el desarrollo de la presente investigación se realiza citando adecuadamente las fuentes consultadas por el investigador, las cuales son redactadas teniendo en cuenta las normas APA (American Psychological Association).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través de las técnicas de análisis documental, análisis jurisprudencial y análisis normativo, que fueron analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis establecidos para la presente investigación; con el propósito de determinar la incidencia del derecho de defensa en la inspección de trabajo en la citada Intendencia Regional durante el periodo 2018 - 2019.

Así, el análisis y desarrollo de los resultados se presentan a continuación:

- Respecto del Objetivo Específico₁: “*Establecer la naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo*”, es de indicar que:

De la aplicación de la Guía de Análisis Documental, se advierte que, la inspección de trabajo es la actividad que ejerce el Estado, a través de funcionarios públicos que cuentan con capacidades técnicas y jurídicas que les permite intervenir en las relaciones de trabajo, a fin de velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores; asimismo, respecto a la inspección de trabajo, se tiene lo indicado por algunos autores y por la legislación nacional e internacional; conforme se muestra en las tablas siguiente:

Tabla 1
La Inspección de Trabajo

Autor	Análisis
Boltaina (2016)	Forma en que el Estado interviene en las relaciones laborales, individuales y colectivas, ejerciendo su control a través de los órganos de inspección del trabajo.
Macias (2008)	Mediante sus órganos competentes, el Estado interviene con la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas laborales.
OIT (s/f)	Función pública que se encarga de hacer por cumplir las normas de labores en el centro de trabajo.
Fuente	: Guía de Análisis Documental
Elaboración	: La tesista

Tabla 2
Marco normativo de la Inspección de Trabajo

Norma	Análisis
Convenio n.º 81 “ Convenio sobre la inspección del trabajo ”	Cada miembro de la OIT deberá mantener un sistema de inspección de trabajo, que vela por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores.
Ley n.º 28806 “ Ley General de Inspección del Trabajo ”	Servicio público encargado vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, exigiendo las responsabilidades administrativas respectivas.
Directiva n.º 001-2020-SUNAFIL/INII “ Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva ”	La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones de la inspección de trabajo previstas en la LGIT, precisando que las actuaciones inspectivas en materia sociolaboral son diligencias previas al procedimiento sancionador.
Fuente :	Guía de Análisis Documental
Elaboración :	La tesista

- Respecto al Objetivo Específico₂: “*Identificar el procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL*”, es de precisar lo siguiente:

Del análisis normativo efectuado sobre el ordenamiento jurídico interno que regula la inspección de trabajo, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 3

Procedimiento de Inspección de Trabajo en el ordenamiento jurídico interno

Norma	Artículo	Contenido
LGIT	5	<p>"En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:</p> <p>(...)</p> <p>1. Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.</p> <p>(...)</p> <p>3. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente (...).</p> <p>5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:</p>

Norma	Artículo	Contenido
		5.1 Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.
		5.2 Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
		5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.
		5.4 Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.
		5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva. (...)."
	10	“Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo.”
	11	“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.”
	13	“El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concretas que deban realizar.”
	16	“(…) Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...).”

Norma	Artículo	Contenido
	31	<p>“Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.</p> <p>(...)</p> <p>Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.</p> <p>(...)</p> <p>a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.</p> <p>b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.</p> <p>c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.”</p>
	36	<p>“Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados (...).</p> <p>Tales infracciones pueden consistir en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

Norma	Artículo	Contenido
		<p>2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.</p> <p>3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren”.</p>
	45	<p>“El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:</p> <p>a) El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva.</p> <p>b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer.</p>
		<p>c) Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.</p> <p>d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.</p> <p>e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.</p> <p>f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.”</p>
	47	<p>“Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses”.</p>
RLGIT	7	<p>“7.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de</p>

Norma	Artículo	Contenido
		<p>oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.</p> <p>Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, salvo por expresa remisión a las mismas.”</p>
13	13.1	<p>Iniciadas las actuaciones, los inspectores del trabajo ejercen las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, conforme a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley y el artículo 238 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.</p> <p>(...)</p> <p>13.6 El inspector del trabajo deja constancia escrita de las diligencias de investigación que practiquen, adjuntando copia al expediente y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación.”</p>
16		<p>“Los inspectores del trabajo deben ejercer sus funciones y cometidos con sujeción a los principios, deberes y normas prescritos en la Ley, en el artículo 239 y, en lo que corresponda con la naturaleza de sus competencias, en el artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)”</p>
17	17.1	<p>Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas, dando fin a la etapa de fiscalización. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.</p> <p>(...)</p> <p>17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad</p>

Norma	Artículo	Contenido
		<p>económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización.</p> <p>(...)</p> <p>Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.</p> <p>(...)</p>
		<p>17.5 Una vez finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, y siempre que se concluya con la emisión de un acta de infracción, el expediente debe ser remitido a la autoridad a cargo del procedimiento sancionador en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde la emisión de dicha acta.”</p>
	18	<p>“18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.”</p>
	20	<p>“20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.”</p>
	53	<p>“53.1 El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora.</p> <p>(...)</p> <p>53.2 La fase instructora se desarrolla conforme al siguiente trámite:</p> <p>a) La fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.</p> <p>(...)</p> <p>d) Dispuesto el inicio de la fase instructora, se notifica al sujeto o sujetos responsables la imputación de cargos en la que consten los hechos que se les imputen a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir, la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuye tal competencia.</p>

Norma	Artículo	Contenido
		<p>e) Luego de notificada la imputación de cargos, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, presentan los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.</p>
		<p>f) Vencido el plazo, y con el respectivo descargo o sin él, el instructor, si lo considera pertinente, realiza de oficio todas las actuaciones que resulten necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e información que sea relevante para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción.</p>
		<p>g) Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento formula un informe final de instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación del descargo. En este informe se declara la inexistencia de infracción o, de corresponder, determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta.</p>
		<p>53.3 La fase sancionadora se desarrolla conforme al siguiente trámite:</p>
		<p>a) Recibido el informe final de instrucción, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción notifica al sujeto o sujetos responsables el informe final de instrucción, para que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados desde la referida notificación, presenten los descargos que estimen pertinentes.</p>
		<p>b) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento.</p>
		<p>c) Concluido el trámite precedente, se dicta la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde el vencimiento del plazo para presentar los descargos.</p>
		<p>d) La resolución correspondiente debe ser notificada al administrado, al órgano o entidad que formuló la solicitud, a quien denunció la infracción, de ser el caso, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.”</p>

Norma	Artículo	Contenido
DEFI	6.2.1	“La SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones de la Inspección de Trabajo prevista en el artículo 3° de la LGIT en el ámbito nacional”
	7.7.3	“En aplicación del principio de razonabilidad, así como de los criterios de necesidad, congruencia y verdad material, la documentación que se requiera al sujeto inspeccionado debe ser vinculada con la verificación de las materias objeto de la orden de inspección (...)”.
	7.12.3.3.	“El Inspector comisionado debe documentar, evidenciar y sustentar detalladamente (...) situaciones manifiestas que hicieran absolutamente imposible su ingreso al centro de trabajo antes de emitir el acta de infracción por la infracción a la labor inspectiva en razón a la negativa injustificada o impedimento de entrada al centro de trabajo.”
	7.14	<p>7.14.4 El Inspector de trabajo notifica la medida inspectiva de requerimiento al sujeto inspeccionado luego de haber verificado la existencia de infracciones sociolaborales o se seguridad y salud en el trabajo (...).</p> <p>7.14.5 El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cantidad de trabajadores afectados. b) Gravedad y naturaleza de la infracción. c) Urgencia de la medida de requerimiento. d) Razonabilidad. e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo. <p>(...)</p> <p>7.14.8. En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emite medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificado al sujeto inspeccionado por medio de la respectiva constancia de actuaciones inspectivas, teniendo que estar debidamente motivado y sustentado en el hecho que son conductas infractoras que, antes de ser detectadas por el inspector comisionado, agotaron sus efectos dañosos y, por consiguiente, ya no es posible remediar el perjuicio producido -o evitar el que se pudiera producir- al trabajador por medio de la adopción de</p>

Norma	Artículo	Contenido
		una medida inspectiva de requerimiento, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.
	8.2	<p>“8.2.1. En caso el inspector actuante determine que el sujeto inspeccionado ha incurrido en infracciones a las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo o infracciones a la labor inspectiva, emite la correspondiente Acta de Infracción. (...)</p> <p>8.2.6. El Acta de Infracción no puede contener hechos, fundamentos ni conclusiones distintas a las advertidas en las medidas de actuaciones inspectivas, bajo responsabilidad. Las infracciones detectadas solo pueden tener como fundamento las constataciones efectuadas por los Inspectores comisionados. (...)</p> <p>8.2.9. En los Informes de Actuaciones Inspectivas y Actas de Infracción, el inspector comisionado debe incluir únicamente la información obtenida durante las actuaciones inspectivas que sea necesaria para su análisis y conclusiones (...)</p> <p>8.2.11. Los hechos constatados por el personal inspectivo consignados en las Actas de Infracción, observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los sujetos inspeccionados. (...).”</p>

Fuente : Guía de Análisis Normativo
Elaboración : La tesista

De la tabla precedente, se advierte que, el procedimiento de inspección de trabajo se encuentra regulado en las normas de orden interno, que establecen la forma a desarrollarse, así como, los criterios a considerar para su adecuada ejecución, debiendo enmarcarse en el cumplimiento de los principios que rigen el sistema de inspección de trabajo, regulados en la LGIT.

Asimismo, de la aplicación de la Guía de Análisis Jurisprudencial, se han obtenido los siguientes resultados:

Actas de infracción que contienen tipificación distinta al hecho constatado

Tabla 4

Resolución de Intendencia N° 002-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 8 de enero de 2018

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Con Orden de Inspección n.° 2395-2015-SUNAFIL/IRE-LIB de 22 de octubre de 2015, se inició las actuaciones inspectivas con el fin de verificar un despido arbitrario Como resultado de dicha labor, se emitió el Acta de Infracción de 27 de octubre de 2015, por haber incurrido en infracción muy grave en la labor inspectiva (Negativa del sujeto inspeccionado de facilitar información y documentación necesaria), tipificada en el numeral 46.3 del Artículo 46 del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	Durante la labor inspectiva, el inspector de trabajo indicó que se había incurrido en la infracción tipificada en el numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT; sin embargo, en el acta consigna la infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del citado texto normativo. Asimismo, señala que las imputaciones efectuadas por el inspector de trabajo sobre presuntas actitudes inapropiadas por parte del representante legal, resultan subjetivas, cuyo único sustento es la propia declaración del inspector; sin dejar constancia del tipo de actuaciones inadecuadas en el acta de verificación por despido arbitrario.
Argumentos de la Intendencia Regional	La infracción se dio con la falta de colaboración del sujeto inspeccionado y no haber facilitado al inspector de trabajo la información y documentación necesaria a la labor inspectiva, por lo cual se sanciona, al no haber cumplido éste con brindar dicha información, incumpliendo con su obligación de colaboración prevista en el artículo 9 de la LGIT.
Parte considerativa y resolutive	Advierte que en el Acta de Infracción se consigna como hecho constitutivo de infracción que el representante del sujeto inspeccionado mostró acciones que retrasaron e impidieron el ejercicio de la labor inspectiva; sin embargo, al momento de calificar los hechos el inspector los enmarcó como negativa del sujeto inspeccionado de facilitar información o documentación necesaria para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, lo cual no fue registrado por el inspector como acto constitutivo de infracción. Es así que, de los actuados se ha verificado que la conducta infractora sería otra y no la consignada en la Resolución apelada, afectando el derecho de defensa del recurrente. En consecuencia, declara INFUNDADO el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia; y la REVOCA DE OFICIO ; dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	De la Resolución analizada, se advierte que, a pesar de declarado infundado el recurso de apelación presentado por el sujeto inspeccionado, el órgano resolutor revoca de oficio la resolución que sanciona al recurrente, puesto que se verifica que durante las actuaciones inspectivas se dejó constancia en el acta de infracción sobre una conducta infractora que no corresponde a los hechos constatados durante las diligencias, generando estado de indefensión al inspeccionado, que no ha sido considerado por el inspector durante el ejercicio de sus funciones inspectivas.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Actas de infracción con notificación defectuosa sobre el inicio de las actuaciones inspectivas

Tabla 5

Resolución de Intendencia N° 049-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de agosto de 2018

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.º 396-2014-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un hecho denunciado sobre despido arbitrario. Concluyendo esta labor, con la emisión del Acta de Infracción de 2 de abril de 2014, por haber incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva (No asistir a la comparecencia), tipificada en el numeral 46.10 del Artículo 46 del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	EL recurrente señala que la notificación para la diligencia fue recibida por el guardián del almacén en la ciudad de Trujillo; sin embargo, su domicilio legal está ubicado en la ciudad de Lima; por lo que, le fue técnicamente imposible tener conocimiento oportuno sobre dicha diligencia. Asimismo, señala que dicha situación fue puesta en conocimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; no obstante, no se ha tomado en consideración.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	La Sub Intendencia señala que el requerimiento de comparecencia fue notificado debidamente al sujeto inspeccionado con fecha 16 de abril de 2014; por lo que, el inspeccionado, a través de su representante y/o apoderado, tenía la obligación de asistir a las diligencias programadas, toda vez que fue notificada válidamente por el inspecto.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	No se puede pretender exigir al sujeto inspeccionado que cumpla con su obligación de comparecer conforme a ley y que ejerza su derecho de defensa, sobre diligencia de notificación que ha sido realizada de manera defectuosa pues, constituye una transgresión flagrante al derecho de defensa, lo que resulta arbitrario y contrario a las normas administrativas sancionar al inspeccionado, cuando la autoridad administrativa no ha cumplido con acreditar, con certeza que los requerimientos de comparecencia fueron notificados válidamente y otorgado un plazo razonable a la empresa inspeccionada a su domicilio del centro de trabajo; por lo tanto, el Acta de Infracción adolece de nulidad, al no haberse realizado la diligencia de notificación válidamente al recurrente, vulnerándose así su derecho de defensa. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia y revocándola, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En el presente caso, se advierte, que la notificación del inicio de las actuaciones inspectivas no se han realizado conforme a Ley, razón por la cual el sujeto inspeccionado no tenía forma de ejercer su derecho de defensa durante el desarrollo de las mismas, pues no tenía conocimiento de dichas actuaciones.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 6

Resolución de Intendencia N° 121-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de diciembre de 2018

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 817-2017-SUNAFIL/IRE-LIB de 6 de junio de 2017, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un hecho denunciado sobre despido arbitrario. Concluyendo esta labor, con la emisión del Acta de Infracción n.° 103-2017-SUNAFIL/IRE-LB de 8 de junio de 2017, por haber incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva (Inasistencia a la diligencia de comparecencia programada), tipificada en el numeral 46.10 del Artículo 46 del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	EL recurrente indica que la gerencia es un órgano que representa legalmente ante las instituciones públicas como la SUNAFIL, por lo tanto, es legal el apersonamiento de este funcionario ante dichas diligencias; sin embargo, ante la negativa del inspector no se realizó, por no encontrarse presente el Presidente. Agrega, que en la misma fecha se notificó otras diligencias con distintas personas y en la misma sede, por lo que, dichas notificaciones también resultan nulas.
Argumentos de la Intendencia Regional	---
Parte considerativa y resolutive	De la revisión de la constancia de actuaciones inspectivas, se advierte que, se consigna la fecha y hora de comparecencia para el 9 de junio de 2017 a horas 12:00; para tres (3) órdenes de inspección para la verificación por despido de tres (3) supuestos agraviados; sin embargo, la presente orden de inspección de origina por una denuncia individualizada. De ello, se concluye que las diligencias y actuaciones inspectivas no se realizaron conforme a Ley, al haberse consignado una diligencia de comparecencia en la misma fecha y hora de dos (2) órdenes diferentes, con distintos sujetos agraviados, lo cual deduce una nulidad y afectación al derecho de defensa del sujeto inspeccionado; toda vez que, no se tiene la certeza sobre qué orden de inspección compete la comparecencia, por tanto, no se puede pretender exigir al inspeccionado que cumpla con su obligación de comparecer conforme a Ley y que ejerza su derecho de defensa, sobre una imputación conjunta cuando cada orden de inspección es individual, teniendo que requerir tal actuación inspectiva en diferente horario de ser el caso, dada la imposibilidad material de ejecutar la diligencia, pues cada caso concreto merece la específica atención. Por lo expuesto, declara INFUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta; toda vez que, el requerimiento de comparecencia no fue notificado válidamente, afectando el derecho de defensa del sujeto inspeccionado.
Comentarios de la tesista	De la Resolución, se advierte que, la Intendencia declara infundado el recurso de apelación, sin embargo, del análisis del acta de infracción emitida durante el proceso inspectivo se verifica la vulneración el derecho de defensa del recurrente, pues, se le programa la atención de diversas órdenes de inspección en un mismo acto, lo cual no resulta razonable, considerando que cada en concreto merecerá total atención por parte del inspeccionado

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 7

Resolución de Intendencia N° 045-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 28 de marzo de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 173-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a través de la diligencia de comparecencia; producto de la cual, se emitió el Acta de Infracción n.° 346-2017-SUNAFIL/IRE-LB de 24 de marzo de 2017, por haber incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva (inasistencia a la diligencia de comparecencia), tipificada en numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado, entre otros, señala lo siguiente: Sin ningún criterio, se ha señalado que han obstruido la labor del inspector al no haber asistido a la diligencia de comparecencia; precisando que si bien es cierto que no asistió a la diligencia programada, fue porque sus oficinas se inundaron producto del niño costero, situación que se hizo de conocimiento del inspector; sin embargo, dichos medios probatorios no fueron considerados, transgrediendo su derecho de defensa.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	En mérito a la constancia de actuación inspectiva se determina que el sujeto inspeccionado fue debidamente notificado para asistir a la diligencia de comparecencia; por lo que, la infracción a la labor inspectiva se configuró en la inasistencia del representante legal del sujeto inspeccionado a las citaciones programadas, incumpliendo con su labor de colaboración a la labor inspectiva, hecho que generó la emisión del acta respectiva y la sanción correspondiente.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	Pese a que existían normas nacionales que declararon en emergencia la ciudad de Trujillo, y una norma interna de la Intendencia Regional de La Libertad, mediante la cual se excluían dentro del cómputo de plazos, el periodo del 15 al 24 de marzo de 2017, el inspector de trabajo generó el Acta de Infracción que dio inicio al procedimiento administrativo sancionador y posterior sanción al sujeto inspeccionado, no cumpliendo con las normas antes señaladas; correspondiendo ampliar el plazo o notificar nuevamente el requerimiento de comparecencia, a fin de no vulnerar su derecho de defensa. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, al haberse verificado que se afectó el derecho de defensa del recurrente.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En caso en análisis se inició el proceso inspectivo, a pesar que, se había declarado en estado de emergencia la ciudad de Trujillo, situación por la cual el sujeto inspeccionado no cumplió con la diligencia programada, lo cual no fue considerado por el inspector de trabajo y procedió a dejar constancia del incumplimiento por parte del inspeccionado, lo cual lo coloca en un estado de indefensión, al no permitir ejercer su derecho de defensa durante la inspección de trabajo durante un periodo que por motivos ajenos a su voluntad no podía cumplir.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 8

Resolución de Intendencia N° 089-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de mayo de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 2126-2015-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un despido arbitrario; y, como resultado de tal actuación se emitió el Acta de Infracción n.° 320-2015-SUNAFIL/IRE-LB de 15 de setiembre de 2015, por haber incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva (inasistencia a la diligencia de comparecencia), tipificada en numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala que las actuaciones inspectivas no se han desarrollado en el centro laboral y solo se encontró a un trabajador de otra empresa, quien recibió la notificación de comparecencia, el cual indicó que no cuenta con facultades o poder alguno para dicha actuación; por tal razón, sostiene que la notificación entregada a dicho trabajador no surtió efectos, pues no cuenta con facultades de representación y la dirección no corresponde al domicilio de la empresa, afectando el debido proceso que comprende garantías formales y materiales.
Argumentos de la Intendencia Regional	Se acredita de la constancia de actuaciones inspectivas que la visita inspectiva se realiza en la ciudad de Trujillo; es decir, en las instalaciones de la empresa usuaria de la intermediación laboral con el sujeto inspeccionado, notificando el requerimiento de comparecencia al agente de seguridad.
Parte considerativa y resolutive	El inspector al realizar la búsqueda en la página web de la SUNAT, tenía la certeza que el sujeto inspeccionado no tenía domicilio alguno en la ciudad de Trujillo; y que, la notificación fue entregada a un trabajador y no a un representante de la empresa; pese a ello, realizó la visita inspectiva en el domicilio de la empresa usuaria y no al domicilio de la empresa inspeccionada. Así, se verifica que no se ha llevado a cabo una notificación válida a la empresa inspeccionada, al habersele notificado en la dirección de la empresa usuaria; por lo que, sin perjuicio de la extensión del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, el inspector debió proponer la remisión de la continuación de la diligencia a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente para dicho fin. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	En el presente caso la notificación del inicio de las actuaciones inspectivas no se han realizado conforme a Ley, razón por la cual el sujeto inspeccionado no tenía conocimiento sobre las actuaciones inspectivas de tal forma que pueda hacer ejercicio su derecho de defensa durante el desarrollo de las mismas; razón por la cual, se vulnera su derecho de defensa desde el inicio de la inspección laboral.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Actas de infracción que no contienen suficiente fundamentación

Tabla 9

Resolución de Intendencia N° 051-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de abril de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.º 359-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de la cual, se emitió el Acta de Infracción n.º 348-2016-SUNAFIL/IRE-LIB de 5 de agosto de 2016, por haber incurrido en una infracción muy grave a la normativa sociolaboral (Actos que afectan la libertad sindical), tipificada en numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado, entre otros, señala lo siguiente: La determinación de la responsabilidad de la inspeccionada, constituye una simple enumeración de hechos y una interpretación arbitraria de los mismos, que atenta contra la presunción de inocencia y del principio de legalidad, toda vez que, el inspector hace abuso de su facultad discrecional que la ley le confiere, afectando el derecho de prueba, el derecho de la debida motivación al debido proceso.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	Según la constancia de actuaciones inspectivas, el inspector de trabajo verificó infracciones insubsanables a la afectación de la libertad sindical, tales como: coacción a la renuncia de los dirigentes del sindicato, así como, cuestionamiento a los trabajadores por afiliarse al sindicato y promoviendo su desafiliación, los cuales fueron consignados en el Acta de Infracción, precisando que, se verificó claros hechos que afectan la libertad sindical de los dirigentes al invitarlos a renunciar de sus puestos de trabajo, alegando una reestructuración empresarial por crisis económica; ante la negativa de renuncia, los dirigentes fueron enviados a la oficina principal en la ciudad de Lima donde los incitaron y coaccionaron a renunciar; asimismo, se verificó actos contra la libertad sindical de los afiliados al sindicato, al haberles cuestionado su afiliación al sindicato, a través de la intervención de la asistente social y administrador de la empresa.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	Si en el transcurso de una investigación en la inspección de trabajo, se verifica un hecho que constituye infracción, para que el mismo sea un hecho constitutivo de afectación a la Libertad Sindical, debe verificarse que, además dicho hecho se encuentre directamente ligado a la afectación del sindicato, su desarrollo, funcionamiento y demás actividades sindicales; es decir, según señala el Tribunal Constitucional, que se haga impracticable el funcionamiento del sindicato; sin embargo, en la presente inspección no se acreditado que haya existido alguna afectación al sindicato con las actuaciones del empleador. Dichas supuestas afectaciones tampoco han sido desarrollado ni fundamentado en el Acta de Infracción con una relación directa como afectación a la Libertad Sindical, con lo cual no cumple con los requisitos exigidos por la LGIT y su Reglamento; en tanto que, no se encuentra correcta la infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, al haberse verificado que se afectó el derecho de defensa del recurrente.
<i>Comentarios de la tesista</i>	Del desarrollo de las actuaciones inspectivas, se advierte que, el inspector dejó constancia de hechos que a su criterio califica como infracciones sin consignar los fundamentos necesarios sobre lo constatado, situación que vulnera el derecho de defensa del sujeto inspeccionado, toda vez que, no tiene conocimiento sobre los argumentos y/o criterios por los cuales su conducta o la situación observada constituye una infracción.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 10

Resolución de Intendencia N° 064-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 18 de setiembre de 2018

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 607-2015-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales; a cuyo término, se emitió el Acta de Infracción n.° 174-2016-SUNAFIL/IRE-LB de 27 de mayo de 2016, por haber incurrido en tres (3) infracciones, grave, muy grave y leve a la normativa sociolaboral (incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, incumplimiento de las obligaciones sobre planillas electrónicas o registro de trabajadores e incumplimiento de entregar al trabajador cualquier documento que deba ser puesto a su disposición, respectivamente), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.5), 24 (numeral 24.2) y 23 (numeral 23.2) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado, entre otros, señala que con relación al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera sea su denominación, en la fecha de la visita inspectiva, los trabajadores tenían un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el mismo que conforme a Ley, puede celebrarse libremente y de manera verbal, sin sujetarse a ninguna formalidad, salvo la incorporación a planillas; por lo que no es posible imputar una falta e imponer multa, por un hecho inexistente, como es la celebración modal cuya existencia no fue posible; por lo tanto, al no existir fuente del posible incumplimiento, tampoco existe tal incumplimiento.
Argumentos de la Intendencia Regional	Se verificó que los trabajadores hallados en la visita de inspección al centro de labores del sujeto inspeccionado, suscribieron contratos con el mismo hasta el 31 de marzo de 2016 y que a partir del 1 de abril del mismo año, estaban laborando sin haber suscrito contrato alguno, según consta en el Acta de Infracción. Asimismo, en dicho documento se señala que, se verificó que los trabajadores no han celebrado ni suscrito otro contrato modal después del vencimiento, razón por la cual se convierte en uno de duración indeterminada.
Parte considerativa y resolutive	De la revisión del expediente de inspección, se advierte que existe una contradicción en lo expuesto en el Acta de Infracción, por parte del inspector de trabajo, al detallar que, se deja constancia que se ha verificado que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con las formalidades establecidas en las normas sobre la materia (para este tipo de contratos modales), en virtud de ello se propone la sanción para este hecho; sin embargo, en el mismo documento dejan constancia que el contrato de los trabajadores se convirtió en uno de duración indeterminada. Por tanto, resulta inoficioso que se sancione por una omisión por parte del sujeto inspeccionado, que por el contrario resultó favorable a los trabajadores, el existir un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el mismo que reviste de mayor estabilidad para el trabajador. En ese sentido, declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación y REVOCA EN PARTE la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta en el extremo del incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos.
Comentarios de la tesista	Durante el proceso inspectivo, se pretendía sancionar al sujeto por un hecho que se calificó como infracción, pese a que, resultaba más beneficioso para el trabajador, lo cual vulnera el derecho de defensa del inspeccionado, toda vez que, se le exige formalidades que la norma no establece para la celebración de contratos a plazo indeterminado.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 11

Resolución de Intendencia N° 120-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de mayo de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 1126-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un despido arbitrario; y, como resultado de tal actuación se emitió el Acta de Infracción n.° 171-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, entre otras, en una infracción muy grave al ordenamiento jurídico socio laboral (no contar con autorización para trabajo dependiente de menor de edad, 17 años), tipificada en numeral 25.7 del artículo 25 del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala que de las actuaciones inspectivas no se ha acreditado plenamente que el menor de edad, haya sido su trabajador como persona natural o de la persona jurídica, cuyo domicilio fiscal es en la misma dirección; precisando que, lo único que han verificado los inspectores fue que el menor estuvo en el centro de trabajo con otros trabajadores que ésta plenamente acreditado que laboran para una persona jurídica; sin embargo, ilógica e irregularmente sin más elementos que la imaginación de los inspectores se determina que el menor sea un trabajador de su persona.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	Se verificó que, en la visita de inspección realizada al centro de trabajo, se encontró laborando a un menor de edad, de 17 años, quien realizaba labores de venta de artículos de ferretería y arreglo de los mismos, y durante el procedimiento inspectivo, conforme lo señalado por el inspector de trabajo, el sujeto inspeccionado no cumplió con acreditar la Autorización de Menor de Edad, considerada como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	No existe certeza respecto a la relación laboral del trabajador menor de edad con el sujeto inspeccionado; en tanto que, conforme a lo señalado por el mismo personal inspectivo, en el Acta de Infracción, no pudo determinarse si los trabajadores encontrados en la visita de inspección, se encontraban registrados en la planilla del inspeccionado. Adicionalmente, debe considerarse que, tanto el inspeccionado (persona natural) como la empresa (persona jurídica) tienen exactamente el mismo domicilio fiscal; lugar en donde además se llevó a cabo las actuaciones inspectivas, donde se verificó al trabajador menor de edad realizando labores de venta y arreglo de productos; actividades que pueden ser realizadas en ambas empresas, más aun considerando que dos de los trabajadores encontrados en la misma visita inspectiva, pertenecen a la otra empresa y no al sujeto inspeccionado; por lo que, se advierte que se ha afectado el derecho a la defensa y al debido procedimiento. En ese sentido, declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación y REVOCA EN PARTE la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta en el extremo referido a no contar con autorización para trabajo dependiente de menor de edad.
<i>Comentarios de la tesista</i>	Del análisis de la presente Resolución, se advierte que, a juicio del Inspector de trabajo se considera que el sujeto inspeccionado incumplió con las normas sociolabores, a pesar que, durante el desarrollo de las diligencias no se logró acreditar que efectivamente el sujeto inspeccionado era el responsable del hecho constatado, por lo que, se afecta su derecho de defensa, al pretender atribuirle una infracción por un hecho que no está plenamente identificado por el inspector de trabajo.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 12

Resolución de Intendencia N° 056-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de abril de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 447-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un despido arbitrario; a cuyo término, se emitió el Acta de Infracción n.° 67-2016-SUNAFIL/IRE-LB de 18 de marzo de 2016, por haber incurrido en una infracción a la labor inspectiva (negarse a suscribir el acta emitida por el inspector de trabajo en el desarrollo de la diligencia de verificación de despido arbitrario), tipificada en numeral 46.12 del artículo 46 del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala que no ha obstruido la diligencia llevada a cabo, toda vez que, el día de la visita inspectiva, no se encontraba presente; precisando además que se canceló al trabajador eventual sus beneficios sociales; razón por la cual, considera que no se le debe aplicar la multa.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	De las actuaciones inspectivas realizadas, se verifica que el inspector se apersonó a las instalaciones de la empresa para realizar las diligencias de sobre verificación de despido arbitrario, tal como se constata en la constancia de actuaciones inspectivas, donde fue atendido por un trabajador del sujeto inspeccionado, quien informó que esperen un momento para que sea atendido por el hijo del sujeto inspeccionado. Luego de un tiempo de espera, aparece un señor que agredió física y verbalmente al denunciante.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	El inspector no dejó constancia de la identificación de los sujetos que estuvieron presentes en dicha diligencia; pues de los hechos constatados no se puede verificar, ni reconocer si se identificó al empleador, o si la persona que propició dichos actos de negativa injustificada para ingresar al centro de labores mediante amenaza o violencia, en el desarrollo de la diligencia de verificación de despido arbitrario fue efectivamente el sujeto inspeccionado; por lo tanto, no se advierte un incumplimiento de colaboración con la inspección de trabajo. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En este caso, se genera un estado de indefensión para el sujeto inspeccionado al atribuirle responsabilidad sobre hechos que no se tiene la certeza que haya participado o en todo que sea este quien efectivamente ha realizado actos se califiquen como incumplimiento de colaboración con las actuaciones inspectivas.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 13

Resolución de Intendencia N° 156-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 25 de junio de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 1687-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción n.° 368-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en una (1) infracción al ordenamiento jurídico socio laboral y dos (2) infracciones a la labor inspectiva (no acreditar el pago íntegro y oportuno de remuneraciones e inasistencia a la comparecencia e incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, respectivamente), tipificadas en los artículos 24 (numeral 24.4) y 46 (numerales 46.10 y 46.7) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala que dentro del contexto de un análisis básico de la norma y la jurisprudencia sería pacífico concluir o determinar de forma contundente que el trabajador de vigilancia de su empresa, incluso, podrían tener una jornada máxima de 12 horas, sin que ello implique una obligación para su empresa de cancelar jornada e sobretiempo, siendo totalmente inapropiado e inadecuado que se les nos sancione por el supuesto no pago de horas extras ya que ello implicaría desconocer la naturaleza de las actividades que estos desempeñaban; precisando que, no está obligada a pagar horas extras al encontrarse nuestros sus trabajadores dentro de la excepción de la jornada máxima de trabajo.
Argumentos de la Intendencia Regional	Según las boletas de pago de remuneraciones presentadas hasta el mes de agosto de 2016, a los trabajadores se les ha venido abonando una remuneración mensual de manera diminuta, pues en las remuneraciones mensuales abonadas no se ha estado incluyendo el pago de horas extras laboradas de manera permanente, en este sentido el inspeccionado, no ha cumplido con el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones, pues de manera irregular no está considerando dentro del pago mensual, el concepto permanente por horas extras laboradas de manera continua, dentro del mes de labores, en ese sentido se ha verificado infracciones administrativas a las normas sociolaborales o a la dignidad de los trabajadores.
Parte considerativa y resolutive	El inspector de trabajo debió considerar como materia de infracción - horas extras ya que éstas tienen que ver exclusivamente con el horario de trabajo, además no están consideradas dentro de las remuneraciones computables; sin embargo, esta materia de infracción (horas extras) no ha sido desarrollada ni fundamentada en el Acta de Infracción con una relación directa como afectación a los trabajadores y no como los inspectores consideraron (pago íntegro y oportuno de la remuneración), con lo cual, no cumple con los requisitos exigidos por la LGIT, en tanto que, no se encuentra correcta la infracción o infracciones; correspondiendo al inspector determinar de manera correcta las infracciones constitutivas. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta al haberse verificado que se afectó el derecho de defensa del recurrente.
Comentarios de la tesista	Como se aprecia en la Resolución, durante la inspección de trabajo se ha considerado como infracción un hecho que no se encuentra debidamente fundamentado por el Inspector de trabajo y que se originó una infracción distinta al hecho constatado, generando incertidumbre al sujeto inspeccionado respecto a la sanción que corresponde aplicar y sobre la cual debe ejercer su derecho de defensa.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 14

Resolución de Intendencia N° 176-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de julio de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 1888-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción n.° 434-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en una (1) infracción a las normas sociolaborales y una (1) infracción a la labor inspectiva (No acreditar el pago de la remuneración mínima vital e incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.1) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala que no es correcta la conclusión respecto a que no se ha pagado a los trabajadores, un monto igual a la remuneración mínima vital, pues siempre ha sido un monto igual o superior; pues se considera que el básico debe ser igual o superior a la RMV, cuando lo correcto es la misma es que todos los conceptos remunerativos que perciba el trabajador; precisa que, si bien, el básico ha estado por debajo del mínimo vital, hay que tener presente que, los trabajadores han percibido otros conceptos remunerativos, los mismos que hacen un monto igual o superior al mínimo vital, de acuerdo al concepto del artículo 6 del D.S. n.° 003-97-TR. Además, agrega que, la RMV es el monto mínimo que debe percibir el trabajador no calificado sujeto al régimen de la actividad privada que labore por lo menos 4 horas diarias, independientemente de la fecha de su ingreso; por lo que, no es que el básico tenga que ser el mínimo vital, sino que, de todos los conceptos remunerativos, la sumatoria de éstos, no sean inferior al mínimo, lo que no ocurre en el presente caso, pues todos reciben una suma igual o superior al mínimo.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	De las actuaciones inspectivas, se expidió una medida de requerimiento, disponiendo que el inspeccionado cumpla con acreditar, entre otros, el pago de los reintegros de la remuneración mínima legal (periodo mayo a noviembre de 2016, monto mensual de S/100.00 de 132 trabajadores). Sin embargo, sólo presentó la Resolución Gerencial n.° 591-2016-GM-MDVLH, mediante la cual, se aprobó el reintegro de la RMV, del importe de S/100.00 a partir de mayo a noviembre de 2016; no obstante, no cumplió con dicho requerimiento, razón por el cual el inspector de trabajo consignó en el Acta de Infracción que el inspeccionado incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	La naturaleza de los beneficios otorgados por el inspeccionado, tienen origen en un convenio para mejorar su situación laboral, sin embargo, no se debe perder de vista la idea de “Remuneración Mínima Vital”, de la cual, sólo se hace mención que, es la remuneración mínima que permite cubrir las necesidades básicas. Si bien, el inspector realizó un análisis sobre la RMV, y que la misma no debería estar comprendida por los conceptos remunerativos de costo de vida, refrigerio y movilidad; sin embargo, se trata de una interpretación del vacío legal de la norma, y, en dicho mérito, no se puede determinar si los demás conceptos que tienen calidad de remunerativos y no podrían considerarse dentro de la misma; por el contrario, históricamente, los conceptos remunerativos han sido considerados parte de la RMV. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	Durante las actuaciones inspectivas, a juicio del inspector de trabajo se consideró que el sujeto inspeccionado incurrió en infracción, sin embargo, del análisis de la naturaleza jurídica de la RMV se determinó que el recurrente cumplió con lo solicitado, vulnerándose el derecho de defensa del inspeccionado, al no valorar debidamente sus argumentos y documentación presentada.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 15

Resolución de Intendencia N° 206-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 2 de julio de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 1177-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; y, como resultado de las mismas se emitió el Acta de Infracción n.° 300-2017-SUNAFIL/IRE-LIB de 18 de setiembre de 2017, por haber incurrido, en una (1) infracción a las normas sociolaborales y una (1) infracción a la labor inspectiva (Contratos de Trabajo: primacía de la realidad e incumplimiento de Medida Inspectiva de Requerimiento), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.5) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala, entre otros, que mediante Resolución de Alcaldía n.° 520-2017-MDH, se dispuso reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, desde el mes de mayo de 2017, puesto en conocimiento de los inspectores; sin embargo, no se ha considerado; por lo que, el acta y la resolución carecen de sustento, y sobre todo de falta de valoración correcta de los hechos y pruebas, evidenciándose una falta de observancia del debido proceso.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	El inspector requirió que al inspeccionado cumpla con registrar en la planilla electrónica a la trabajadora en la condición del tipo de contratación a tiempo indeterminado de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728 y desde su real fecha de ingreso, para el cual presentará, las constancias de alta modificada y recepcionada por la trabajadora; no obstante, el inspeccionado presentó la Resolución de Alcaldía n.° 520-2017-MDH, mediante el cual, reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen común desde el 1 de mayo de 2007, en cumplimiento de lo ordenado mediante Sentencia de fecha 8 de marzo de 2017. Por tanto, al no cumplir con lo solicitado se emitió el Acta de Infracción.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	Si bien la Resolución de Alcaldía 520-2017-MDH, cumple con el reconocimiento de la contratación a plazo indeterminado bajo el régimen común de la actividad privada, de la trabajadora afectada, desde el 1 de mayo de 2007; no obstante, lo requerido por el inspector fue: registrar en la planilla electrónica a la trabajadora como contratación a tiempo indeterminado de acuerdo al DL n.° 728 y desde su real fecha de ingreso, para lo cual presentará, las constancias de alta modificada y recepcionada por la trabajadora. Al respecto, se evidencia que, en efecto; antes de la notificación de la imputación de cargos, la entidad inspeccionada, si cumplió con registrar en planillas a la trabajadora afectada, como una contratación a plazo indeterminado bajo el régimen del DL n.° 728. Por tanto, al haber registrado a la trabajadora afectada a la contratación a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, se ha cumplido con la finalidad de la inspección. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En este caso, durante las diligencias inspectivas, el inspector solicitó que se acredite el registro de la trabajadora en la Planilla Electrónica con un contrato a plazo indeterminado, aspecto que fue reconocido por el inspeccionado mediante el documento administrativo pertinente, y se hizo efectivo antes de la notificación de los cargos imputados; lo cual no ha sido considerado por órgano resolutor de primera instancia ni por el inspector de trabajo.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 16

Resolución de Intendencia N° 211-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 02 de agosto de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 966-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; y, como resultado de las mismas se emitió el Acta de Infracción n.° 375-2016-SUNAFIL/IRE-LIB de 30 de junio de 2016, por haber determinado tres (3) infracciones graves y una (1) muy grave a las normas de seguridad y salud en el trabajo (Notificación o aviso del accidente de trabajo mortal o incidente peligroso, incumplimiento de la normativa de SST que ocasione la muerte del trabajador, incumplimiento de exámenes médicos ocupacionales y no entregar los equipos de protección personal); tipificadas en los artículos 27 (numeral 27.3), 28 (numeral 28.10), 27 (numerales 27.4 y 27.9) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala, que la relación que mantuvo con el trabajador víctima del accidente fatal, era uno de naturaleza civil y no laboral, enmarcado dentro de lo señalado en el Código Civil, lo que fue reconocido en el acta de infracción, al señalarse que no tenía contrato de trabajo, sino que expedía órdenes de servicio y cancela por recibo por honorarios, no se sustenta el supuesto de subordinación, y la prestación personal es perfectamente legal en el contrato civil, así como el pago de recibos por honorarios. El inspector no puede precisar que la actividad de operador de máquina desarrollada por el trabajador víctima del accidente sean labores, ni indica que el pago de retribución constituye remuneración; por tanto, este procedimiento no puede ser sustento para la desnaturalización.
Argumentos de la Intendencia Regional	En base a los documentos y manifestaciones presentados por el sujeto inspeccionado, el inspector encuentra que existe relación laboral entre el inspeccionado y el trabajador fallecido, toda vez que una relación laboral se configura en el momento en que se presentan los tres elementos que: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio, elementos que existen en este caso; por cuanto, la persona fallecida laboró como operador de maquinaria pesada para el sujeto inspeccionado desde el 01/02/2015 al 19/04/2015, fecha del accidente fatal, tenía un horario y jornada laboral, así como una remuneración mensual que le abonaban por recibos por honorarios profesionales, según comprobantes de pago.
Parte considerativa y resolutive	El Inspector de trabajo no pudo verificar ni sustentar cada uno de los elementos de un contrato de trabajo o de una relación laboral, pues no podía basarse en el análisis de documentos y manifestaciones, dado que dichas competencias se encuentran enmarcadas dentro de las facultades otorgadas al Poder Judicial; y por tanto, el Acta de Infracción carece de sustento en este extremo, toda vez que, no se fundamentó y verificó personalmente cada uno de los elementos del contrato de trabajo, a fin de determinar que existió desnaturalización de un contrato de trabajo. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	Conforme se advierte en el presente caso, se pretende sancionar al sujeto inspeccionado sin haber comprobado efectivamente la existencia de una relación laboral, con la acreditación de los elementos de la misma; razón por la cual, se vulnera el derecho de defensa del recurrente, pues se considera el juicio del inspector a pesar no tener el sustento necesario para acreditar tal situación.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 17

Resolución de Intendencia N° 249-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 25 de setiembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 1744-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción n.° 386-2017-SUNAFIL/IRE-LIB de 28 de diciembre de 2016, por haber incurrido, una (1) infracción grave a la normativa sociolaboral y dos (2) infracciones muy graves a la labor inspectiva (Actos de hostilización, Incumplimiento de la medida de requerimiento, e Inasistencia a la diligencia de comparecencia), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.14), 46 (numerales 46.7 y 46.10) del RLGIT, respectivamente.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala, que la SUNAFIL se está adjudicando funciones que no le corresponden, pues califica la rotación de un trabajador, como acto hostil, cuando en realidad los puestos ocupados corresponden a cargos de confianza, y al ser retirada la confianza, le corresponde al empleador, decidir la rotación de su puesto, en donde pueda ser de utilidad, sin perjudicar la remuneración y el estatus profesional del trabajador; precisando que, conforme a la legislación, los trabajadores de confianza, son aquellos en contacto con personal con el empleador, o con personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, información de carácter reservada; por tanto, el personal de dirección no es igual al personal de confianza, Bajo este supuesto, los puestos del trabajador recurrente, han sido de confianza; por lo que, no existe hostilidad; sin embargo, SUNAFIL, atribuyéndose funciones que no le corresponden, y con falta de motivación, resuelve sancionarla.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	Se ha verificado el acto de hostilidad denunciado, al ser una decisión unilateral del sujeto inspeccionado que carece de motivación objetiva o legal, respecto del trabajador recurrente; siendo que, el sujeto inspeccionado no acreditó las funciones asignadas al recurrente habiéndolo rotado a una oficina que no se encuentra consignada en el CAP, ni en el MOF exhibido por el inspeccionado; por tanto, se deberá proceder a retornarlo al cargo que venía desempeñando o a un cargo similar.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	En el presente caso, se ha verificado que el trabajador recurrente ingresó a laborar en la empresa inspeccionada, como Inspector de Obras y posteriormente fue ascendido, ejerciendo las labores de Sub Gerente, al tratarse dichas labores de cargo de confianza; implica que, a la pérdida de la confianza, el trabajador sea regresado a sus labores habituales que venía desempeñando a su ingreso; no obstante, en el presente caso, ni siquiera se ha evidenciado ello, sino que el sujeto inspeccionado, optó por designarlo al Comité de Megaproyectos, a tiempo completo, manteniendo además la condición laboral, remuneración y nivel laboral que tenía vigente a la fecha de dicha designación. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	De lo expuesto, se advierte que durante la inspección de trabajo, se determinó que el sujeto inspeccionado incurrió en infracción por actos de hostilización; sin embargo, el Inspector no ha considerado la naturaleza de los cargos de confianza y que el sujeto inspeccionado mantuvo el mismo al trabajador en un mismo nivel remunerativo, afectando el derecho de defensa del recurrente.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 18

Resolución de Intendencia N° 257-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 7 de octubre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.º 508-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción n.º 161-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en dos (2) infracciones muy graves a la normativa sociolaboral (No cumplir con acreditar las causas objetivas de los contratos sujetos a modalidad y No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.5) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala, que no se ha analizado ni se ha considerado lo señalado en el escrito de descargos, ni de los documentos presentados en el mismo como a lo largo del procedimiento, haciendo simple mención de los mismos. Además, precisa que, los contratos son válidos y no se ha analizado ni profundizado sobre la causa objetiva de contratación, ni se señala cuáles son los trabajadores que no cuentan con periodos de discontinuidad.
Argumentos de la Intendencia Regional	Los contratos de trabajo suscritos entre el sujeto inspeccionado y los trabajadores, se verifica que son contratos a plazo fijo, en la modalidad de intermitente, por lo que, las labores a desarrollar pueden ser permanentes, pero obligatoriamente tienen que ser discontinuas en el tiempo, es decir, se exige que tengan lapsos de inactividad, siendo esta la causa objetiva de dicho contrato. Sin embargo, esta no se ha cumplido, pues no se ha acreditado la discontinuidad de los trabajadores que justifique dicha modalidad contractual; resultando muy genérica la justificación de la causa objetiva, toda vez que, no se indica qué labor específica realizarán.
Parte considerativa y resolutive	No existe una conexión lógica entre lo señalado por el Inspector de Trabajo en el Acta de Infracción y lo resuelto en primera instancia, puesto que, el primero señala que se deber acreditar la causa objetiva de la contratación y el segundo indica que no se ha consignado debidamente la causa objetiva. El Inspector de trabajo, considera que el periodo seis meses (enero a junio de 2017), en el cual existen trabajadores que no han descansado ningún día, es un plazo en el cual los contratos sujetos a la presente modalidad se contrarían ya desnaturalizados; sin embargo, debió fundamentar el por qué las labores realizadas no tenían el carácter de discontinuas; tampoco se describe cuáles serían las actividades de carácter permanente desarrollarían los trabajadores incorporados en el Acta de Infracción, que justifique su continuidad de los mismos, además no precisa si es que el periodo de seis meses sin descanso se encuentra sustentado por la empresa, si se debió a una labor de carácter específico, o si se encontraban desempeñando labores de carácter permanente y continuas; por lo que, se ha fundamentado debidamente el Acta de Infracción. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	Conforme lo descrito, se advierte que, durante la inspección de trabajo no se ha fundamentado debidamente los motivos por los cuales se considera que el periodo seis meses sin descanso es suficiente para acreditar que se ha desnaturalizado el contrato sujeto a modalidad, razón por la cual, se vulnera el derecho de defensa del recurrente, a fin de que pueda exponer sus argumentos con relación a los hechos inspeccionados y constatados.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 19

Resolución de Intendencia N° 327-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 12 de diciembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 1275-2018-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción n.° 202-2018-SUNAFIL/IRE-LIB de 16 de julio de 2018, por haber incurrido, en una (1) infracción muy grave labor inspectiva (Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los inspectores de trabajo), tipificada en el artículos 45 (numeral 45.2) del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado indica, que el acta de infracción señala que la diligencia de verificación de despido se inició con normalidad y se proporcionó al inspector las de pre aviso de despido, por tanto, no se perturbó la labor inspectiva; precisando que, el inspector requirió información que no se contaba en ese momento, para lo cual se estaba coordinando con el gerente general de la empresa; sin embargo, el inspector sin esperar un tiempo razonable se retiró de la empresa.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia que el sujeto inspeccionado se ausentó durante el desarrollo de la misma haciendo esperar al inspector y la recurrente, sin comunicar motivo alguno, siendo esta una obstrucción a la labor inspectiva y no proporcionó la documentación debida durante el desarrollo de la diligencia.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	El Inspector de Trabajo no ha dejado constancia del tiempo de espera que ha tomado para considerar que existió retraso en la diligencia, más aún si se ha tomado evidencia de los actuados que el sujeto inspeccionado, a través de su representante debidamente identificado, ha brindado las facilidades del caso para llevar a cabo la diligencia de Verificación de Despido Arbitrario solicitado una ex trabajadora. Advirtiendo, que la norma sobre la materia consigna de manera clara y precisa cuándo corresponde declarar un acto como obstrucción a la labor inspectiva (no se le permita el acceso al centro de trabajo al inspector de trabajo para la verificación del presunto despido arbitrario); sin embargo, el inspector ha calificado como obstrucción a la labor inspectiva, el hecho que el gerente se ausentó de la diligencia por un lapso de tiempo, el cual no corresponde, pues se evidencia que se ha cumplido con brindar la información necesaria para el desarrollo de la diligencia. En ese sentido, declara INFUNDADO el recurso de apelación y REVOCA DE OFICIO la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En el presente caso, si bien la segunda instancia declara infundado el recurso de apelación, revoca de oficio la Resolución que sanciona al sujeto inspeccionado, toda vez que, durante la etapa de inspección no se dejó constancia del tiempo que el gerente que atendió al inspector se ausentó de la diligencia, hecho que merece de especial atención toda vez que el recurrente contribuyó oportunamente con los requerimientos del inspector; de esta manera, se advierte que existe una vulneración del derecho de defensa del inspeccionado, pues en el Acta de Infracción no se detallan aspectos relevantes que permitan al sujeto inspeccionado presentar sus argumentos sobre lo ocurrido.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 20

Resolución de Intendencia N° 251-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 26 de setiembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.º 215-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción 390-2017-SUNAFIL/IRE-LIB de 23 de marzo de 2017, por haber incurrido, en una (1) infracción muy grave a las normas de seguridad y salud en el trabajo (Incumplimiento de la normativa sobre SST que ocasione un accidente de trabajo por falta de identificación de peligros, evaluación de los riesgos) y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva (Negativa injustificada o impedimento de entrada a centro de trabajo), tipificadas en los artículos 28 (numeral 28.10) y 46 (numeral 46.1) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala que, es falso que, no se haya cumplido con colaborar con la inspección de trabajo, siendo que el Sub Intendente considera como verdad sólo lo alegado por el personal inspectivo, pues el ingreso a las granjas, para cualquier visita, es en unas oficinas, hasta que llegue los uniformes de bioseguridad, al estar los uniformes en Pacasmayo, y se proceda al llenado de una declaración jurada, aceptando su realidad y luego pasan a los baños a ducharse con la finalidad de evitar alguna infección, para evitar pérdidas económicas; asimismo, las visitas de terceros deben estar programadas. Precizando que, si bien los actos que los inspectores dejan constancia en actas de infracción merecen fe; no obstante, no es la verdad absoluta, debe estar corroborada con otros medios probatorios; lo que no existe en el presente caso. Asimismo, no se ha valorado que los inspectores deben usar EPP para sus actuaciones; por lo cual, corresponde a la SUNAFIL y no a su representada entregarlos, los cuales pudieron ser requeridos al empleador para su ingreso, de lo cual no se ha dejado constancia.
Argumentos de la Intendencia Regional	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia que el sujeto inspeccionado no permitió el acceso del Inspector de Trabajo a la sede productiva o galpón, lugar donde ocurrió el accidente mortal, siendo atendidos por personal de la empresa de vigilancia y un trabajador del galpón, quienes no permitieron el acceso al inspector, pese a que esperó por 15 minutos aproximadamente la presencia del administrador.
Parte considerativa y resolutive	Si bien inspector de trabajo consideró que la diligencia de visita de inspección en el lugar de trabajo donde ocurrió el accidente era fundamental para una mayor investigación; no ha dejado constancia de las condiciones de sanidad que deben preverse para ingresar a un lugar de crianza de animales, como tampoco sustenta la necesidad de dicha diligencia. Asimismo, debe considerarse que, el Inspector de trabajo demoró en promedio una hora para trasladarse desde el galpón hasta las oficinas administrativas; sin embargo, solo esperó 15 minutos al administrador. Por ello, era razonable que el inspector tome en cuenta la naturaleza de la labor desarrollada en el lugar visitado, en el que no se desarrollan actividades administrativas de la empresa, y la distancia que existe entre dichos lugares. En ese sentido, declara INFUNDADO el recurso de apelación y REVOCA EN PARTE la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, en el extremo de la obstrucción a la labor inspectiva.
Comentarios de la tesista	En este caso, el inspector de trabajo no consideró un plazo razonable de espera, el cual se justifica en el tiempo incurrido para el traslado de los representantes del recurrente desde sus oficinas hasta el lugar de la diligencia de inspección; a fin de ejercer participar en dichas actuaciones y ejercer efectivamente su derecho de defensa.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 21

Resolución de Intendencia N° 264-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 14 de octubre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.º 232-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción 102-2016-SUNAFIL/IRE-LIB de 6 de abril de 2016, por haber incurrido, en una (1) infracción grave y una (1) muy grave a las normas sociolaborales (Incumplimiento de pago íntegro y oportuna de la remuneración y Actos de discriminación salarial) y dos (2) infracciones muy graves a la labor inspectiva (Negativa del sujeto inspeccionado de facilitar información y documentación e incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 24 (numeral 24.4), 25 (numeral 25.14) y 46 (numerales 46.3 y 46.7) del RLGIT, respectivamente.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala que, se pretende sancionar tres veces por el mismo hecho, lo cual resulta atentatorio a los principios básicos del proceso administrativo y al derecho de defensa; se está sancionando la conducta discriminatoria detallando dos conductas referidas a los mismos hechos y cumplimiento de requerimiento de inspección, pues éste último tiene como función el sustento de la comisión de infracción laboral por discriminación.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia que el sujeto inspeccionado no cumplió con atender la medida inspectiva de requerimiento, mediante la cual se solicitó que cumpla con realizar los reintegros a favor del trabajador afectado, toda vez que, se acreditó discriminación salarial en su contra.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	Si bien es cierto que, toda empresa inspeccionada tiene la obligación de entregar la información solicitada por el inspector durante la tramitación de las diligencias inspectivas; sin embargo, en el presente caso, el documento requerido tiene incidencia directa para acreditar la imputación que estaba investigando (discriminación salarial), pues, se está requiriendo documentos que acrediten el motivo o causa fundamental para la diferenciación en el otorgamiento de las remuneraciones. Por ello, si el inspeccionado cumplía con acreditar dicho requerimiento, la multa impuesta carecería de sustento. De esta manera, si ya se está sancionando al sujeto inspeccionado por no acreditar lo solicitado, obviamente es porque no presentó la información requerida en el procedimiento de investigación, por tanto, carecería de fundamento que se sancione nuevamente por este hecho. En ese sentido, declara INFUNDADO el recurso de apelación y REVOCA EN PARTE la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, en los extremos sobre incumplimiento de pago íntegro y oportuno de la remuneración, así como, respecto a la negativa del sujeto inspeccionado de facilitar la información y documentación.
<i>Comentarios de la tesista</i>	En el citado caso, el inspector de trabajo efectuó una medida de requerimiento sobre un hecho que fue constatado en la inspección y que resultó calificado como una infracción; por ello, dicha medida no sería atendida oportunamente por el recurrente, toda vez que, no cuenta con la información y/o documentación necesaria para tal fin, situación que fue determinado en su oportunidad durante las diligencias; vulnerando su derecho de defensa, al no poder cumplir con lo solicitado con pedido que el inspector ya determinó como infracción.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Actas de infracción emitidas sobre hechos que no cuentan con sustento legal

Tabla 22

Resolución de Intendencia N° 055-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 17 de abril de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.º 2713-2015-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas a fin de verificar un despido arbitrario; a cuyo término, se emitió el Acta de Infracción n.º 337-2015-SUNAFIL/IRE-LB de 15 de diciembre de 2015, por haber incurrido en una infracción a la labor inspectiva (negarse a suscribir el acta emitida por el inspector de trabajo en el desarrollo de la diligencia de verificación de despido arbitrario), tipificada en numeral 45.1 del artículo 45 del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado, entre otros, señala que se interpretado de manera errónea y diferente lo que se debe entender por “deber de colaboración”, pues el recurrente prestó todas las facilidades para en cumplimiento de la labor del inspector de trabajo en la diligencia desarrollada, tal como consta en el Acta; sin embargo, se negó a suscribir dicha Acta porque la norma sobre la materia no establece tal obligación de su parte, razón por la no está inmerso en un incumplimiento y no debe ser sancionado.
Argumentos de la Intendencia Regional	Según consta en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario llevado a cabo el 15 de diciembre de 2015, se constató que efectivamente el sujeto inspeccionado se negó a firmar la referida Acta, situación que se confirma con la constancia de actuaciones inspectivas, donde se corrobora que el inspector dejó constancia que el recurrente se negó a firmar; asimismo, se constata que el sujeto inspeccionado permitió al inspector desarrollar la diligencia con normalidad y formalidades de Ley; sin embargo al solicitarle que suscriba el acta, éste se negó hacerlo.
Parte considerativa y resolutive	Se evidencia que ni en la Directiva vigente N° 006-2008/MTPE/2/11.4, sobre Verificación de Despido Arbitrario, ni en el artículo 45° del D.S. N° 001-96-TR, Reglamento del T.U.O. de la Ley de Fomento del Empleo u otro ordenamiento normativo referente a dicha materia, se establezca la obligación de la suscripción por parte del empleador en las Acta de Verificación. Por tanto, considerando que no se trata de un incumplimiento del deber de colaboración con la inspección de trabajo, y que la inspeccionada colaboró con las diligencias y con todo lo solicitado por la inspectora, se considera revocar la sanción impuesta. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, al haberse verificado que se afectó el derecho de defensa del recurrente.
Comentarios de la tesista	En el presente caso, se considera como infracción el hecho que el sujeto inspeccionado se niegue a firmar el acta emitida producto de las diligencias efectuadas por el inspector, aspecto que no se encuentra regulado en la normativa vigente sobre la materia; razón por la cual, se está vulnerando el derecho de defensa del recurrente al pretender sancionarlo por un hecho que la norma no establece como infracción y sobre el cual no pueda brindar una defensa amparada normativamente; más aún cuando durante el desarrollo de la inspección este colaboró con las diligencias efectuadas.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 23

Resolución de Intendencia N° 271-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 16 de octubre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 1890-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción n.° 354-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en una (1) infracción muy grave labor inspectiva (Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificada en el artículo 46 (numeral 46.7) del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala, que existe un error en el requerimiento y plazo otorgado, pues se ha actuado en forma diligente y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) nunca dejó de funcionar, extremo que no ha sido considerado en la inspección; asimismo, señala que resulta irrazonable que el Inspector haya otorgado un plazo de 10 días hábiles para convocar a elecciones e instalar el CSST, cuando según el marco normativo vigente establece que, la nominación de los candidatos debe efectuarse en 15 días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales, por tanto, dicho requerimiento es contrario a la Ley de SST y su reglamento.
Argumentos de la Intendencia Regional	El Inspector de trabajo emitió la medida de requerimiento, otorgando un plazo de 10 días hábiles para que se cumpla con subsanar las observaciones advertidas referidas a la conformación del CSST, la cual no ha cumplido el sujeto inspeccionado.
Parte considerativa y resolutive	Se ha verificado que existe afectación al derecho de defensa del administrado en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, pues, la convocatoria para la elección de los miembros del CSST debe realizarse conforme a lo establecido en la Ley y su reglamento, el cual otorga un plazo de 15 días hábiles antes de la convocatoria de elecciones; por lo que, el plazo otorgado de 10 días hábiles no resultaría efectivo para la convocatoria de elecciones e instalación del referido Comité. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	Conforme se señala en la Resolución, en el presente caso, se ha vulnerado el derecho de defensa del sujeto inspeccionado, al haber otorgado un plazo para atender la medida de requerimiento que no se ajusta a lo establecido en las normas sobre la materia, resultando jurídicamente imposible que el recurrente pueda cumplir con lo solicitado por el Inspector de trabajo durante el proceso de inspección.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Actas de infracción que no consideran los argumentos del sujeto inspeccionado

Tabla 24

Resolución de Intendencia N° 307-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 29 de noviembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.° 471-2018-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción n.° 189-2018-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en una (1) infracción grave a la normativa sociolaboral (Discriminación indirecta del trabajador, en materia de empleo, respecto a la retribución y demás condiciones por cualquier otra índole) y una (1) infracción muy grave labor inspectiva (Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.17) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado señala, que en el acta de infracción se consignan hechos verificados que aún se encuentran en la medida inspectiva de requerimiento, o que han sido variados, ampliados y agregados, configurando indefensión y vulneración al derecho de defensa. El inspector de trabajo, ha considerado un solo parámetro objetivo (antigüedad laboral en la empresa) para presumir que existe discriminación laboral, pese a que existen otros factores de comparación como, las evaluaciones de desempeño, las actividades diferenciadas y nivel de responsabilidad, entre otros, los cuales no han sido considerados a pesar que fueron aportados por el recurrente en la presente inspección.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	El Inspector de trabajo determinó que no el sujeto inspeccionado no acreditó de manera fehaciente una justificación objetiva y razonable, para el tratamiento remunerativo diferenciado, precisando los motivos por los cuales, no se ha homologado el incremento remunerativo de la trabajadora afectada, en comparación con sus compañeros que ocupaban el mismo cargo; por tanto, al no homologar las remuneraciones resulta ser un acto discriminatorio indirecto e irrazonable, vulnerándose el derecho a la igualdad con la trabajadora en cuestión.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	El sujeto inspeccionado sí acreditó cuáles serían los motivos por cuales no realizó la homologación de la remuneración de la trabajadora afectada, pues, de acuerdo a la Evaluación de Desempeño realizado en el mes de enero de 2015, se evidencia la existencia de diferencias cualitativas y objetivas entre los trabajadores a quienes incrementaron sus remuneraciones y la trabajadora afectada, asimismo, el Manual de Políticas de Recursos Humanos establece otros criterios como: las capacidades y competencias del trabajador, el grado de responsabilidad de las funciones encomendadas, la profesión académica o profesional, tiempo de servicios, apreciación del gerente o jefe inmediato, y otros; es decir, que la Evaluación de desempeño no es el único elemento diferenciador, sino que existen otras diferencias cualitativas que el sujeto inspeccionado a considerado para otorgar el incremento remunerativo a los otros trabajadores. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	El sujeto inspeccionado argumentó las razones y/o motivos que acreditan no homologación de la remuneración de la trabajadora afectada; sin embargo, estos no fueron tomados en cuenta por las instancias correspondientes, desde las actuaciones inspectivas hasta el órgano que resuelve en primera instancia; por lo cual, advierte que se afectó su derecho de defensa, atribuyéndole una infracción que no correspondía.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 25

Resolución de Intendencia N° 266-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 15 de octubre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.º 1963-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; a cuyo término se emitió el Acta de Infracción por haber incurrido, en tres (3) infracciones muy graves a las normas sociolaborales (No acreditar el goce de vacaciones, No acreditar el pago de remuneración vacacional y No acreditar el pago de descansos en días feriados) y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva (Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 25 (numeral 25.6) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado señala, entre otros, que la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, razón por la cual se suscribió un convenio individual de fraccionamiento de descanso vacacional de acuerdo al régimen atípico minero (28 días de trabajo por 14 días de descanso); asimismo, no se ha acreditado que el trabajador laboró durante sus vacaciones, por el contrario se ha acreditado que sí gozó de vacaciones y que las misas fueron pagadas.
Argumentos de la Intendencia Regional	El Inspector de trabajo solicitó al sujeto inspeccionado que acredite el pago íntegro y oportuno de las vacaciones anuales; así como, el goce de las vacaciones anuales del trabajador denunciante y pago íntegro de los días feriado; no obstante, de las diligencias en las actuaciones inspectivas se determinó que se cumplió con lo solicitado, por lo que, se emitió el Acta de Infracción correspondiente.
Parte considerativa y resolutive	Conforme lo señalado en las Salas Laborales, los días de descanso aproximado en este régimen de jornada atípica, es de un total de 121.67 días al año, evidenciándose que los trabajadores descansaron un número mayor de días que los que correspondería descansar, considerando que son un total de 90 días (sumatoria de 48 días DSO - Domingo, 12 días Feriados y 30 días de vacaciones) conforme a Ley. Por tanto, consideran que sí se debe incluir, dentro del periodo de 14 días de descanso, el periodo vacacional y días feriados, siempre y cuando se haya celebrado un acuerdo entre el trabajador y el empleador sobre el fraccionamiento de vacaciones anuales, el mismo que fue presentado por el sujeto inspeccionado en el procedimiento inspectivo. De esta manera, ha cumplido con acreditar que otorgó el goce físico del descanso vacacional anual, el pago de la remuneración y del descanso en días feriados por la misma naturaleza de la jornada atípica. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	En el referido caso, el inspector de trabajo solicita que el inspeccionado acredite el pago íntegro y oportuno de las vacaciones anuales; sin considerar la naturaleza atípica de la jornada de trabajo y que existe un convenio entre trabajador y empleador sobre el goce vacacional; situación que afecta el derecho de defensa del sujeto inspeccionado, toda vez que, se le pretende sancionar sin considerar sus argumentos y aspectos relevantes sobre el desarrollo de la relación laboral.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 26

Resolución de Intendencia N° 335-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 26 de diciembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.° 2132-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; emitiendo el Acta de Infracción, por haber incurrido, en una (1) infracción grave de las normas sociolabores (Vacaciones), tipificada en el artículo 25 (numeral 25.6) del RLGIT.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado precisa que no se ha considerado la particularidad de las actividades de la empresa, de extracción de recursos hidrobiológicos para la posterior elaboración de harina y aceite de pescado, el cual, se regula considerando los factores climatológicos e irregularidades propias y espontáneas de la naturaleza. Dicha actividad no se realiza de manera continua durante todo el año, sino sólo los meses donde hay temporada de producción, la cual, es aperturada por la autoridad correspondiente: PRODUCE, y no de la empresa. En el presente caso, la segunda temporada de pesca centro norte 2017, se apertura desde el 27/11/2017; sin embargo, quedó suspendida, al no poder realizar extracción de anchoveta, por las graves consecuencias para la especie; por tanto, no se realizó actividades desde fines de noviembre 2017 y primeros días de enero 2018, afrontando una difícil coyuntura, lo cual no ha sido considerado por los inspectores. Pese a que, ello afectó económicamente a la empresa, se trató de mitigar y velar por los trabajadores, y en vez de optar por una suspensión perfecta de labores, optó por brindar a los trabajadores, vacaciones masivas en todas las sedes, incluyendo Lima, ante el cual, la mayoría de trabajadores estuvieron de acuerdo; sin embargo, la minoría en desacuerdo no suscribió sus papeletas vacacionales; por lo cual, se publicó un listado de todo el personal que saldría de vacaciones, con la intención de acreditar la legalidad de la medida, pues se encuentra dentro de lo establecido por el artículo 14 del DL. 713, no siendo una medida caprichosa, sino que se encuentra sustentada en razones objetivas.
Argumentos de la Intendencia Regional	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia que el sujeto inspeccionado no acreditó que la oportunidad del descanso vacacional haya sido fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, razón por la cual se emitió el Acta de Infracción respectiva.
Parte considerativa y resolutive	Considerando que, hecho materia de infracción, fue no acreditar que la oportunidad de descanso vacacional haya sido fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, pese a que, el sector pesquero, obviamente presenta ciertas particularidades; resulta más beneficioso para el trabajador, una suspensión imperfecta de labores que, una suspensión perfecta, al percibir remuneraciones, sobre todo la veda coincidió con el mes de diciembre, en el que, efectivamente, toda familia tiene mayores gastos, por tanto, se considera que, la medida adoptada por el sujeto inspeccionado, de preferir otorgar vacaciones en lugar de suspensión perfecta de labores, es completamente razonable. Asimismo, precisa que, en estos casos particulares, no resulta necesario, que la oportunidad del descanso vacacional se encuentre acreditado, pues no existe norma legal que obligue a ello. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
Comentarios de la tesista	En el caso mencionado, se advierte que durante la etapa de inspección se consideró que el sujeto inspeccionado no cumplió con lo requerido por el inspector, es decir, que a su juicio determinó que el recurrente acreditó el hecho materia de inspección; sin embargo, no se tomó en cuenta la naturaleza de las actividades laborales y las acciones adoptadas por el empleador dentro del marco legal, vulnerando su derecho de defensa.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Tabla 27

Resolución de Intendencia N° 190-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 18 de julio de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
Desarrollo del procedimiento de inspección	Mediante Orden de Inspección n.º 704-2016-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción, por haber incurrido, en dos (2) infracciones graves a las normas de seguridad y salud en el trabajo (No acreditar la entrega de reglamento interno de SST e Incumplimiento de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos de su puesto de trabajo) y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva (Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento), tipificadas en los artículos 26 (numeral 26.5), 27 (numeral 27.8) y 46 (numeral 46.7) del RLGIT, respectivamente.
Pretensión de inspección impugnatoria	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)	El sujeto inspeccionado indica que, pese a que las referidas infracciones han sido calificadas como insubsanables, los propios inspectores emitieron la medida de requerimiento, para que cumpla con subsanar, la que fue cumplido dentro del plazo otorgado; no obstante, se está sancionando por no haber acreditado lo detallado al inicio de la relación laboral; es decir que, ha subsumido los mismos hechos en normas distintas, a efectos de aplicar doble sanción; no obstante, sí ha cumplido con acreditar que se entregó a la trabajadora lo requerido. Si la medida de requerimiento tenía como finalidad comprobar la comisión de las dos primeras infracciones, y en tanto que, ya se tenía certeza de la comisión de las infracciones, la medida requerimiento carece de propósito y sentido; por tanto, se ha generado doble sanción por los mismos hechos.
Argumentos de la Intendencia Regional	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia que el sujeto inspeccionado sí cuenta con reglamento interno de SST, sin embargo, no acreditó que haya sido entregado a una trabajadora que sufrió un accidente laboral; por lo que, al no haber entregado dicho documento en su oportunidad, la infracción en que ha incurrido es insubsanable, pues ya se produjo el accidente de trabajo.
Parte considerativa y resolutive	Si bien el inspector de trabajo emitió una medida inspectiva de requerimiento, mediante la cual, requirió a la inspeccionada que acredite la exhibición del cargo de entrega del reglamento interno de SST de la trabajadora afectada; carecía de sustento realizar tal medida, toda vez que la infracción, de falta de entrega de citado reglamento a dicha trabajadora afectada, desde la contratación; es una infracción insubsanable puesto vez que ya se producido el accidente de trabajo, que le ocasionó lesiones. Por tanto, no correspondía que se emita medida de requerimiento alguna, pues era imposible retrotraer el tiempo al momento de la afectación. En ese sentido, declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación y REVOCA EN PARTE la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta, en el extremo del incumplimiento de la medida inspectiva.
Comentarios de la tesista	En el caso señalado, se dejó al sujeto inspeccionado en un estado de indefensión, pues, por la naturaleza de la infracción constatada (insubsanable) no existía forma de retrotraer los hechos hasta antes de que la trabajadora sea afectada, por tanto, el recurrente no podía acreditar de forma alguna lo solicitado por el inspector a efecto de subsanar la infracción cometida, razón por la cual, se le pretende sancionar sin que tenga forma de defenderse sobre tal hecho.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

Actas de infracción emitidas sin contar con la competencia para ejercer la función inspectiva

Tabla 28

Resolución de Intendencia N° 332-2019-SUNAFIL/IRE-LIB de 19 de diciembre de 2019

TIPO DE RECURSO: APELACIÓN	
<i>Desarrollo del procedimiento de inspección</i>	Mediante Orden de Inspección n.º 1011-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, se inició las actuaciones inspectivas; producto de las cuales se emitió el Acta de Infracción n.º 354-2017-SUNAFIL/IRE-LIB, por haber incurrido, en una (1) infracción grave de las normas sociolaborales (Incumplimiento de cuota laboral de personas con discapacidad), tipificada en el artículo 30 (numeral 30.3) del RLGIT.
<i>Pretensión de inspección impugnatoria</i>	Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables. Determinar si la infracción y la sanción impuesta se encuentra conforme a Ley.
<i>Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)</i>	El sujeto inspeccionado precisa que según el Protocolo de Fiscalización del cumplimiento de cuota de empleo para personas con discapacidad, aplicable a los empleadores del sector privado, correspondía a la Intendencia Regional de Lima Metropolitana evaluar el caso y no a la Intendencia Regional de La Libertad, toda vez que el domicilio fiscal de la empresa está ubicado en la ciudad de Lima.
<i>Argumentos de la Intendencia Regional</i>	De las diligencias efectuadas en la actuación inspectiva se dejó constancia sobre la verificación de cuota de discapacidad en la empresa inspeccionada, la misma que se realizó en la ciudad de Trujillo y producto de la cual se emitió el Acta de Infracción respectiva.
<i>Parte considerativa y resolutive</i>	El Inspector de trabajo dejó constancia de la actuación inspectiva de comprobación de datos, en la cual se verifica que el domicilio fiscal del sujeto inspeccionado está ubicado en la ciudad Lima, por tanto, correspondía remitir la denuncia a la Intendencia Regional de Lima, para que la misma, actúe de acuerdo a sus facultades sobre la fiscalización de cuota de empleo para personas con discapacidad; por tanto, desde el inicio las actuaciones inspectivas estuvieron viciadas, afectando el derecho de defensa del inspeccionado. En ese sentido, declara FUNDADO el recurso de apelación y REVOCA la Resolución de Sub Intendencia, dejando sin efecto la multa impuesta.
<i>Comentarios de la tesista</i>	Conforme se advierte de la Resolución, el recurrente fue inspeccionado en la ciudad de Trujillo, sobre una materia que la Intendencia Regional de La Libertad no tenía competencia, siendo sancionado por un hecho que no correspondía ser verificado por la autoridad administrativa local; imposibilitando el ejercicio de su derecho de defensa, al no contar con la participación de los representantes y/o personas encargadas de atender oportunamente los requerimientos que el inspector de trabajo solicite sobre la materia.

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

De las tablas precedentes se advierte que las Actas de Infracción emitidas como resultado del procedimiento de inspección laboral efectuado por SUNAFIL, vulneran el derecho al debido procedimiento de los sujetos inspeccionados del departamento de La Libertad, toda vez que, se ha afectado el derecho de defensa de los mismos, al haber emitido dichas actas con tipificación distinta al hecho constatado por el inspector de trabajo, al existir notificaciones defectuosas sobre el inicio de las actuaciones inspectivas, al no contener suficiente fundamentación sobre los hechos constatados, al emitirse estas actas sin contar con el sustento legal respecto al hecho verificado, al no valorar los argumentos de defensa del inspeccionado, así como, al ser emitidas por autoridad que no es competente para efectuar las labores de inspección; conforme se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 29

Actas de infracción que vulneran el debido procedimiento, al afectar el derecho de defensa del sujeto inspeccionado

Motivo de la afectación del derecho de defensa en las Actas de Infracción	Cantidad	%
Tipificación distinta al hecho constatado	1	4
Notificación defectuosa sobre el inicio de las actuaciones inspectivas	4	16
No contienen suficiente fundamentación	13	52
Hechos que no cuentan con sustento legal	2	8
No consideran los argumentos del sujeto inspeccionado	4	16
Autoridad no competente	1	4
TOTAL	25	100

Fuente : Guía de Análisis Jurisprudencial.

Elaboración: La tesista.

De la tabla que antecede, se aprecia que el 52% del total de resoluciones analizadas vulneran el debido procedimiento, al afectar el derecho de defensa de los sujetos inspeccionados por haber emitido Actas de Infracción que no contienen fundamentación suficiente que sustente los hechos constatados en la inspección de trabajo; el 16% de estas resoluciones han sido emitidas con notificación defectuosa sobre el inicio de las actuaciones inspectivas y no consideran los argumentos del sujeto inspeccionado; el 8% se emitieron considerando hechos que no cuentan con sustento legal; mientras que el 4% fueron emitidas con tipificación distinta al hecho constatado y por autoridad no competente.

- Respecto al Objetivo Específico₃: “*Explicar en qué consiste la figura jurídica del derecho de defensa en el procedimiento de inspección de trabajo*”, es de precisar que, de la aplicación de la Guía de Análisis Documental, se concluye que el derecho de defensa constituye una garantía del debido procedimiento, mediante el cual el sujeto inspeccionado tiene derecho a ser oído con las debidas garantías a fin de hacer valor sus argumentos y valorar las pruebas aportadas durante cualquier proceso (judicial o administrativo) y en todas sus etapas.

Asimismo, se advierte que, el derecho de defensa contiene una serie de procedimientos específicos que permiten proteger a la persona interesada, entre los cuales tenemos, el derecho a ser notificado, derecho a hacerse parte, derecho de acceso al expediente administrativo, derecho de audiencia del interesado, derecho de formular alegaciones y pruebas y derecho a recurrir.

Así, durante la etapa inspectiva, es importante que se respete el derecho de defensa con todas sus garantías específicas, debiendo precisar de manera expresa la acción que el sujeto inspeccionado debe realizar para cumplir con los requerimientos efectuados por el inspector de trabajo; además, de indicar los actos cometidos por el inspeccionado que vulneran las normas socio laborales infringidas; así como, contener los fundamentos adecuados y suficientes que sustenten el actuar de los inspectores de trabajo y del sujeto inspeccionado durante el desarrollo de las actuaciones investigadoras y comprobatorias.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo.

De los resultados obtenidos en relación a la naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo, se tiene que esta actividad forma parte del rol fiscalizador del Estado, quien interviene en la regulación de las relaciones laborales, sean estas de carácter individual y colectivo, siendo que, mediante sus órganos competentes ejercen la fiscalización de dichas relaciones, a fin de garantizar el respeto y cumplimiento de las normas sociolaborales; estos resultados los podemos comparar con lo señalado por Rubio (2017), citado por Mas (2018), quien sostiene que se debe brindar protección al trabajador dentro de la relación laboral, puesto que, es considerado la parte más débil de la misma, y merece un margen de amparo especial en el marco de los alcances de la Constitución y las normas internas sobre la materia. En el mismo sentido, Masanbanda (2018) señala que, a través del principio pro operario se busca proteger los intereses del más débil en la relación de trabajo (el trabajador), siendo aplicado cuando existen dudas sobre la interpretación de las normas o cuando estas se contraponen, precisando que se debe escoger aquella que beneficie más al trabajador. Asimismo, mediante la norma Constitucional se reconoce que en las relaciones laborales se debe respetar el principio de interpretación favorable al trabajador en caso que surja duda insalvable en el sentido de una norma. De esta manera, es necesario que el Estado actúe de forma protagónico para controlar el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones de trabajo y brindan protección a los trabajadores, toda vez que, según indica Montero (s/f), las relaciones de trabajo, pese a que, son efectuadas entre los sujetos privados, siempre

han sido formado parte de la regulación pública, que busca equilibrar la asimetría de poder que existe en el trabajo.

Así, es el Estado quien se encarga de vigilar y controlar que las normas sociolaborales sean cumplidas, ejerciendo su rol fiscalizador a través de la inspección de trabajo, para lo cual existe un marco normativo de orden nacional e internacional, que regula el desarrollo de dicha función pública; siendo el Convenio 81 “Convenio sobre la inspección del trabajo”, la norma que establece la creación de un sistema de inspección de trabajo que permita velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico relativo a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores. Además, mediante la LGIT se dispone que, la inspección de trabajo es un servicio público que permite vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que exige también las responsabilidades administrativas que correspondan aplicar por los hechos constatados. Es de indicar, que esta función es ejercida por la SUNAFIL, instancia que desarrolla y ejecuta las funciones de inspección de trabajo previstas en la LGIT, siendo las actuaciones inspectivas diligencias previas al procedimiento sancionador.

De lo expuesto, se desprende que, la inspección de trabajo es una función que ejerce el Estado, amparado en normas de nacionales e internacionales, que regulan su actuar, con el propósito de brindar protección a los trabajadores, quienes son considerados la parte más débil de la relación de trabajo y merecen especial cuidado y resguardo, frente a los posibles abusos o arbitrariedades que puedan cometer los empleadores. Por ello, la inspección de trabajo resulta ser una actividad importante que manifiesta la presencia del Estado para proteger los derechos de los trabajadores, haciendo cumplir las normas que los amparan.

El procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Respecto de los resultados obtenidos referidos al procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la SUNAFIL se aprecia que, el marco normativo que regula dicho procedimiento establece que los inspectores de trabajo, debidamente acreditados, tienen la autoridad y facultad para ingresar libremente y a cualquier hora, sin previo aviso, a todo centro laboral o establecimiento donde se efectuará la inspección, procediendo a practicar las diligencias que considere necesarias para comprobar que el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el hecho a verificar; para lo cual, pueden requerir al sujeto inspeccionado que adopte medidas para el cumplimiento de la normativa sociolaboral, siendo preciso indicar, que estos requerimientos deben efectuarse otorgando un plazo razonable al inspeccionado, así como, que este pueda aportar la documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes, antes de emitir el resultado respectivo, como son las Actas de Infracción, que determinan los incumplimientos y/o conductas infractoras que son objeto de sanciones leves, graves o muy graves.

Sobre el particular, Díaz (s/f) sostiene que el Acta de Infracción contiene el resultado de los actuados del Inspector de Trabajo, en virtud de las potestades administrativas de verificación de las conductas infractoras que posee la autoridad administrativa, que sirven de base para el inicio del procedimiento sancionador. Asimismo, Fernández (2014) en su tesis titulada “*Las Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”, señala que las Actas de Infracción constituyen documentos públicos revestidos del principio de presunción de veracidad sobre los hechos constatados que se consignan en ellas; debiendo respetar los requisitos establecidos para su elaboración a fin de garantizar su concordancia con los derechos de los

administrados. Es preciso indicar, que según lo establecido en el TUO LPAG estos documentos registran objetivamente los hechos constatados durante la diligencia, admitiendo prueba en contrario; concordante la LGIT, que dispone que, los hechos constatados por los inspectores de trabajo formalizados en las Actas de Infracción, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus intereses.

Conforme lo expuesto, se advierte que la SUNAFIL desarrolla el procedimiento de inspección de trabajo, en el marco del ordenamiento jurídico que regula su actuación y lo habilita para velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, debiendo dejar constancia de las situaciones que los inspectores de trabajo constaten durante el ejercicio de sus funciones, para ello, se debe tener en cuenta los requisitos legales exigidos para la emisión de las respectivas actas.

Cabe señalar que, de los resultados que se muestran en la Tabla 29, se advierte que, del total de resoluciones analizadas, 13 de ellas, que representa el 52%, vulneran el debido procedimiento de la inspección de trabajo, toda vez que, se ha afectado el derecho de defensa de los sujetos inspeccionados por haber emitido Actas de Infracción que no contienen fundamentación suficiente que sustente los hechos constatados durante el mencionado procedimiento; de igual manera, en 4 de ellas, equivalente al 16% del total de resoluciones analizadas, se aprecia que las Actas han sido emitidas con notificación defectuosa sobre el inicio de las actuaciones inspectivas y sin considerar los argumentos del sujeto inspeccionado (4 de cada una); asimismo, se tiene que en 2 de las resoluciones, correspondiente al 8%, se determinó que los hechos consignados en las Actas no cuentan con sustento legal; mientras que, en una resolución, que representa el 4%, se considera que las actas fueron emitidas

con tipificación distinta al hecho constatado y por autoridad no competente (1 de cada una).

Así en base a la jurisprudencia analizada, conforme se aprecia en la Tabla 4, durante la labor diligencias efectuadas por el inspector de trabajo, se dejó constancia de la infracción detectada, sin embargo, se consignó una tipificación que no corresponde al hecho verificado; pese a que, la Directiva que regula la función inspectiva establece que las Actas de Infracción deben incluir únicamente la información obtenida por el inspector de trabajo durante las actuaciones inspectivas. Concordante con lo señalado por Toyama y Rodríguez (2009), quienes sostienen que los inspectores de trabajo se encuentran obligados a ajustar sus actuaciones estrictamente a los hechos constatados en las diligencias, en cumplimiento del principio de probidad que se exige en el sistema de inspección de trabajo.

De igual forma, en las Tablas 5, 6, 7 y 8, se aprecia que ha existido defectos en la notificación para el ejercicio de la inspección de trabajo, lo cual conllevó a que las diligencias se desarrollen sin la presencia del representante del sujeto inspeccionado conllevando a la imposición de una sanción; lo cual resulta indispensable para que el inspeccionado pueda ejercer su derecho de defensa, en el marco del derecho al debido procedimiento. Al respecto, Oelckers (1999) señala que, en materia administrativa, la persona interesada (sujeto inspeccionado) tiene derecho a ser notificado a fin de poder apersonarse al procedimiento y ejercer su derecho de defensa.

Asimismo, las Tablas 9 al 21, muestran que los inspectores de trabajo no han consignado el fundamento suficiente que respalde los hechos constatados durante la función inspectiva; sobre el particular, Salmón y Blanco (2012) sostienen que el administrado tiene derecho a contar con todos los elementos que puedan obrar en su contra; por tanto, al no motivar o argumentar adecuadamente se está limitando el

ejercicio del derecho constitucional a la defensa, pues el sujeto inspeccionado no tiene suficiente conocimiento de los hechos que se le atribuyen a efectos de formular sus argumentos de defensa; el que, conforme señala Oelckers (1999), se manifiesta en todo momento del procedimiento en curso.

Adicionalmente, en las Tablas 23 y 24, se aprecia que las Actas de Infracción emitidas como resultado de la labor de inspección, no cuentan con un marco jurídico que respalde los hechos que constató el Inspector durante las diligencias; al respecto, el RLGIT, dispone que la responsabilidad que se imputa al sujeto inspeccionado, se formula con expresión de su fundamento fáctico y jurídico, aspecto que no se ha cumplido en estos casos, toda vez que, no se puede exigir al inspeccionado que realice determinadas acciones que la norma no ha regulado.

De otro lado, en las Tablas 24 al 27, se advierte que el Inspector de Trabajo no ha considerado los argumentos presentados por el sujeto inspeccionado en el desarrollo de la inspección de trabajo; estos resultados, pueden ser contratados con lo señalado por Guamán (2016), quien sostiene que, el administrado puede ser oído antes que la autoridad administrativa tome una decisión que lo pueda afectar, a fin de que existan decisiones más justas.

También, en la Tabla 28, se aprecia que del desarrollo de la labor de fiscalización se emitió Acta de Infracción a sujeto inspeccionado, pese a que, la autoridad administrativa no era competente para realizar dicha función; por tanto, el inspector no estaba debidamente acreditado para realizar diligencias que afectan los derechos del inspeccionado. Así, tenemos que, el Acta de Infracción debe contener, entre otros, la sanción que propone la autoridad competente, con expresión de la norma que le atribuye su competencia, el cual no se ha considerado por la autoridad administrativa al emitir el Acta respectiva.

La figura jurídica del derecho de defensa en el procedimiento de inspección de trabajo.

De los resultados obtenidos se tiene que el derecho de defensa constituye una garantía del debido procedimiento, mediante el cual el sujeto inspeccionado tiene derecho a ser oído con las debidas garantías a fin de hacer valor sus argumentos y valorar las pruebas aportadas durante cualquier proceso (judicial o administrativo) y en todas sus etapas. Estos resultados, coinciden con lo señalado por Meza (2017) en su tesis titulada *“El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección laboral del trabajo en el Perú”*, en la cual concluye que desde la etapa de las actuaciones inspectivas debe observarse la aplicación del derecho de defensa y debido proceso, considerando que la presunción de inocencia del sujeto inspeccionado debe prevalecer durante todo su desarrollo, presentando de manera objetiva los hechos constatados por el inspector de trabajo. Asimismo, Salas (2018) en su tesis titulada *“La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho”*, concluye que la aplicación de las garantías del debido proceso a los procedimientos administrativos deben adaptarse a las circunstancias que amerite cada caso en particular, con el objetivo de que estas garantías comprendan la mayor cantidad situaciones en la sociedad, de esta forma, se asegura que ningún ámbito del Estado excluya el control de la constitución, así como, de las exigencias y garantías que se establecen en ella, siendo el derecho del debido proceso, un aspecto importante a considerar.

En esa línea, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia contenida en el Expediente n.º 3742-2004-AA/TC, señala que, se genera un estado de indefensión en cualquier etapa de un proceso, judicial o administrativo, cuando se le atribuye una

conducta antijurídica y se sanciona a un recurrente, sin permitir que formule sus descargos y sea oído por la autoridad competente, a lo largo de todas las etapas del proceso y frente a cualquier tipo de actuaciones que se promuevan.

Asimismo, el derecho de defensa contiene una serie de procedimientos específicos que permiten proteger a la persona interesada, entre los cuales tenemos, el derecho a ser notificado, derecho a hacerse parte, derecho de acceso al expediente administrativo, derecho de audiencia del interesado, derecho de formular alegaciones y pruebas y derecho a recurrir. Al respecto, Ramírez (2018) señala que el derecho de defensa es entendido como un medio legítimo para ser oído, formando parte de este, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las personas que intervienen en el proceso. Asimismo, Bernales (1996) sostiene que el derecho de defensa está constitucionalmente reconocido y su desconocimiento genera invalidez del proceso.

4.2 Conclusiones

- Se ha determinado que el desarrollo de la inspección de trabajo incide en el debido procedimiento, afectando directamente el derecho defensa del sujeto inspeccionado al no permitir su adecuado ejercicio durante esta etapa; puesto que, desde el inicio existen acciones por parte de los inspectores que limitan los derechos de los sujetos inspeccionados. Advirtiéndose que, es importante considerar la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la inspección de trabajo, puesto que, este derecho está constituido por una serie de derechos garantistas cuyo propósito es proteger a los recurrentes de posibles arbitrariedades de la autoridad administrativa.

- Se ha logrado establecer que la naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo consiste en la facultad del Estado para regular e intervenir en las relaciones laborales con el propósito de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, amparándose en un marco normativo nacional e internacional que exige un rol protagónico del Estado para actuar frente a la evidente desigualdad existente entre el empleador y el trabajador.
- Se ha identificado que el procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL está conformado por la etapa de actuaciones inspectivas de investigación que se inician con la emisión de la Orden de Inspección y concluye con el Informe o Acta de Infracción, de corresponder, siendo esta última la que da inicio al Procedimiento Sancionador; enmarcándose en la aplicación de los principios de legalidad, probidad, honestidad, carácter permanente y objetividad, los mismos que guardan relación con el derecho de defensa.
- Se ha conseguido establecer que la figura jurídica del derecho de defensa en el procedimiento de inspección de trabajo consiste en asegurar que esta garantía constitucional se haga efectiva desde el inicio de las actuaciones inspectivas de trabajo que brinda los medios necesarios, suficientes y eficaces para que los sujetos inspeccionados puedan preservar sus derechos e intereses; además, la exigibilidad de su aplicación pretende mejorar las decisiones de la autoridad administrativa y revestir de validez sus actuaciones.

REFERENCIAS

- Abad, J. (2017). *Discriminación laboral a personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas en las provincias del Azuay y Cañar en el año 2012 y 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5948/1/T-UCSG-POS-MDC-41.pdf>
- Albornoz, T. (2018). *Derecho a la prueba, el derecho a la defensa y el derecho a la verdad como fundamentos para admitir medio de prueba en juicio oral sin restricción por preclusión en el proceso penal peruano*. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2737>
- Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf
- Bernales, E. (1996). *La Constitución de 1993*. Lima: CIEDLA.
- Boltaina, X. (2016). *Intervención Pública y Administrativa en las Relaciones Socio-Laborales: El Nuevo Paradigma Europeo y Latinoamericano*. Derecho & Sociedad, (46). Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18821>
- Buil, J. (2016), *Origen y evolución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Universidad de La Laguna. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2985/Origen%20y%20evolucion%20de%20la%20Inspeccion%20de%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, K. (2019). *Análisis de la Configuración Estructural de la Relación Jurídica en los Servicios Prestados a través de Plataformas Virtuales: Entre la*

Laboralidad y el Régimen civil. Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2275/1/TL_BustamanteTorresKristhel.pdf

Cayra, R. (2017). *Restricción del ejercicio del derecho de defensa material del acusado en el juicio oral en el distrito judicial de Puno.* Recuperado de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7199>

Chamocho, M. y Vasquez, I. (2014) *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo.* Dykinson. ProQuest Ebook Central. Recuperado de:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3221141>.

Cruz, (2015). *Defensa a la Defensa y abogacía en México.* Recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/14.pdf>

Díaz, J. (2002). *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo.*

Recuperado de: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/9959>

Escobar, F. (1998). *Contribución al estudio de la relación jurídica –intersubjetiva.*

Recuperado de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/civ_art40.PDF.

Fernández, A. (2014) titulado “*Las Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*”. Recuperado de:

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/27904/TFM_Fernandez%20Miranda%2c%20Ana.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Gómez, E.; Gonzales, J.; y Torres, B. (2018). *Garantías Constitucionales del Derecho de Defensa en las Audiencias Preliminares.* Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10901/11851>. <http://hdl.handle.net/10901/11851>.

Guamán, J. (2016). *El control de legalidad de los actos administrativos.* Cuenca, Ecuador. Recuperado de:

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:c_CUw8K2JUcJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5238031.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Ibáñez, J. et al (2019). Convención Americana sobre Derechos Humanos. 2da Ed.

Recuperado de:

http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasjuridicas/oj_20190908_01.pdf

Jiménez, M. (2012). *Los sujetos de la relación de laboral y la reforma constitucional*

mexicana en materia de protección de los derechos humanos. Recuperado de:

<http://www.nperci.org/M.%20Jimenez->

[Sujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf](http://www.nperci.org/M.%20Jimenez-Sujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf)

Konrad (2006). Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Recuperado de:

https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ac758b68-4b9e-170b-e6fb-18569716f391&groupId=252038

Landa, C. (2012). El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema

de Justicia de la República del Perú, Tribunal Constitucional del Perú, Corte

Interamericana de Derechos Humanos. Editora Diskcopy S.A.C., Lima, Perú.

Lora, G. (2010). *La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: a*

propósito de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123>

Macias, M. (2008). *La inspección del trabajo: institución garante de los derechos*

humanos laborales. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6.

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640261002.pdf>

- Martín, A. (2018). *Consideraciones sobre el principio "Pro Operario". IUS ET VERITAS.* Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15361>
- Marquet (2003). *El contrato y la relación de trabajo.* Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/29.pdf>
- Mas, A. (2018). *El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular.* http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14257/MAS_LOZADA_ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo.* Publicaciones y Libros - Consejo Editorial UTA, ISSN 2528-8172. Recuperado de: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/794>
- Mestanza, J. (2014). *Derecho a la defensa y el debido proceso en las actuaciones impuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.* Puno, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/389>
- Meza, P. (2017). *El Derecho a la Defensa como Garantía en las Actuaciones de la Inspección del Trabajo en el Perú.* Recuperado de: http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza_opy.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Montero, C. (s/f). *Las relaciones laborales: ¿un asunto público?.* Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=15681>
- Montoya, A. *Derecho del Trabajo.* 22a. Edición, Editorial Tecnos, Madrid.

- Oelckers, O. (1999). *El derecho a la defensa del interesado en el procedimiento administrativo especial referencia al proyecto de ley sobre bases de los procedimientos administrativos*. Recuperado de:
<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/441/414>
- Oficina Internacional del Trabajo (2005). *La relación de trabajo*. Recuperado de
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, L. (2018). *El Debido proceso como un derecho humano*. Recuperado de:
<https://www.inej.net/publicaciones/el-debido-proceso.pdf>
- Rodríguez, R.; Pernía, N.; y Montilla, L. (2009). *El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo: Tendencias Jurisprudenciales*. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>
- Salas, M. (2018). *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho*. Recuperado de:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MIGUELIGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salmón y Blanco (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado de:
https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho_al_debido_proceso_en_jurisprudencia_de_corte_interamericana_ddhh.pdf

Tomaya, J. y Neyra, C. (2011). Visión constitucional del debido proceso en materia inspectiva laboral. *Advocatus*, (25). Recuperado de <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/397>

Tomaya, J. y Rodríguez, F. (2009). *Mecanismos de Defensa en la Inspección Laboral*. Gaceta Jurídica. http://dataonline3.gacetajuridica.com.pe/resource_gjj/LibrosDigitales/04032016/26%20Mecanismos%20de%20defensa%20en%20la%20inspecci%C3%B3n%20laboral.pdf

Valencia, 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)*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16363/VALENCIA_MESIAS_AUSENCIA_DEGARANTIAS_EN_PERJUICIO_DE_LOS_DERECHOS_DE_LOS_ADMINISTRATIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallecilla, L. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Recuperado de: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>.

Zavala y Mendoza (2019). *El principio del debido procedimiento en la inspección: la defensa Laboral*. *Jurídica*, Suplemento de Análisis legal de El Peruano, N° 752. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplemento/juridica>.

ANEXO

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿ De qué manera la inspección de trabajo incide en la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 - 2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la inspección de trabajo en la aplicación del debido procedimiento como garantía constitucional en la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 - 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - O₁: Establecer la naturaleza jurídica del procedimiento de inspección de trabajo. - O₂: Identificar el procedimiento de inspección de trabajo a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. - O₃: Explicar en qué consiste la figura jurídica del derecho de defensa en el procedimiento de inspección de trabajo. 	<p>La inspección de trabajo incide negativamente en la aplicación de la garantía constitucional del debido procedimiento en la Intendencia Regional la Libertad - SUNAFIL, periodo 2018 – 2019.</p>	<p>VARIABLES</p> <p><u>Categoría 1:</u> Inspección de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones inspectivas. - Acta de Infracción. <p><u>Categoría 2:</u> Debido procedimiento como garantía constitucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho de Defensa. - Motivación Suficiente. - Correcta notificación. - Tipificación adecuada. 	<p>Tipo y Diseño</p> <p>Cualitativa con un diseño descriptivo. Esquema del diseño:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">M — O</p> </div> <p>Donde: M = Muestra O = Observación.</p> <p>Población y Muestra</p> <p><u>Población:</u> 463 Resoluciones emitidas por la Intendencia Regional La Libertad - SUNAFIL durante el periodo 2018-2019.</p> <p><u>Muestra:</u> 25 Resoluciones de Intendencia (seleccionadas intencionalmente), relacionadas con el objeto de estudio.</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p><u>Técnicas:</u> Análisis documental Análisis de Jurisprudencial Análisis normativo</p> <p><u>Instrumentos:</u> Guía de Análisis Jurisprudencial Hoja Guía</p>

ANEXO N° 2: GUÍA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Resolución de Intendencia			
N°		Tipo de recurso	
Fecha			
Desarrollo del procedimiento de inspección			
Pretensión de inspección impugnatoria			
Argumentos del Sujeto Inspeccionado (Recurrente)			
Argumentos de la Intendencia Regional			
Parte considerativa y resolutive			
Comentarios de la tesista			