

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO**

“LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE
LEGALIDAD EN LA TIPIFICACIÓN DE
INFRACCIONES LABORALES: UNA REVISIÓN A
LA LEY DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SU
REGLAMENTO”

Tesis para optar al título profesional de:

ABOGADO

Autores:

Gean Franco Cruzado Aliaga
Percy Enrique Cruzado Aliaga

Asesor:

Doctora Cinthya Cerna Pajares
<https://orcid.org/0000-0002-9728-362X>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Presidente(a) del Jurado	SILVA TRUJILLO HENRY EDUARDO	40519458
	Nombre y Apellidos	Nro. DNI

Miembro del Jurado	RODRIGUEZ ALIAGA MANUELA MARIBEL	19099219
	Nombre y Apellidos	Nro. DNI

Miembro del Jurado	SALAZAR CHAVEZ HOMERO ABSALON	26735230
	Nombre y Apellidos	Nro. DNI

INFORME DE SIMILITUD

Cruzado Aliaga, Gean Franco Cruzado Aliaga, Percy Enrique

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%

★ Benítez Pimienta Jorge Humberto. "El control difuso como garante del sistema de constitucionalidad en México", TESIUNAM, 2013

Publicación

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestros seres más queridos, especialmente a nuestros padres Manuel Belizario Cruzado Sáenz y Gladys Aliaga Cacho, que con su esfuerzo, dedicación y paciencia nos impulsan día a día a seguir siendo mejores personas y profesionales. A nuestra amada abuelita Yolanda Cacho Bazán, quien ha dedicado su vida a protegernos e inculcarnos grandes valores.

Finalmente, dedicamos la presente investigación a nuestros docentes que se encargaron de darnos la enseñanza y consejos necesarios para afrontar la vida profesional del Abogado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a toda la plana docente de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas de nuestra alma mater Universidad Privada del Norte, y a los destacados profesionales que nos brindaron información y orientación para la elaboración de este trabajo de investigación.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	50
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	57

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables.....	57
Tabla 2	Cuadro de infracciones genéricas y ambiguas detectadas y analizadas.....	59

Índice de figuras

La presente investigación no cuenta con figuras.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es identificar cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento. Para el sustento teórico de la investigación se consideró la Ley N.º 28806, *Ley General de Inspección de Trabajo*, y el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Para tal efecto la presente investigación es de tipo básica no experimental, de enfoque cualitativo, de nivel explicativo, de diseño de investigación no experimental. En cuanto a los resultados y conclusiones finales, se puede evidenciar que las infracciones laborales reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio legalidad, y el subprincipio de tipicidad o taxatividad.

PALABRAS CLAVES: Infracción, principio de legalidad, subprincipio de tipicidad o taxatividad, reglamento.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El Estado ostenta una facultad sancionadora que debe tener en cuenta los principios constitucionales, que junto a los derechos fundamentales constituyen el marco delimitador o de actuación del poder punitivo de la entidad estatal. Así pues, dentro de los principios básicos del derecho sancionador encontramos a los principios de legalidad, culpabilidad, entre otros, interesando para efectos de este trabajo centrarnos en el primero de ellos.

El principio de legalidad ha recibido reconocimiento constitucional expreso en el artículo 2° inciso 24), literal d) de la Constitución Política del Perú, principio que “constituye un principio fundamental de derecho público, el cual tiene como contenido básico el sometimiento del poder público a la voluntad de la ley; de esta manera, se cristaliza la seguridad jurídica” (Cristóbal Támara, 2020, p. 255).

De otro lado, el Tribunal Constitucional ha emitido un pronunciamiento indicando que el principio de legalidad es “un principio básico del derecho sancionador, que se aplica en el ámbito del derecho administrativo sancionador” (Exp. N.º 00020-2015-PI/TC, fundamento 37, p. 14), cuya observancia no es exigible únicamente a la entidad estatal al iniciar los diversos procedimientos sancionadores previstos en las normas especiales, sino también al legislador al momento de crear infracciones o faltas en el afán de implementar la política sancionadora del estado o desincentivar ciertas conductas sociales contrarias a los fines estatales.

Sin embargo, no son pocos los casos en donde el Tribunal Constitucional ha develado con ocasión de los procesos de inconstitucionalidad, que conoce en última y definitiva instancia, la poca técnica legislativa, de los que ejercen dicha facultad, mediante leyes o decretos supremos que pretenden la reglamentación de normas con rango legal que por remisión facultan el desarrollo de conducta infractoras, no obstante, en inobservancia del principio de legalidad y excediendo los límites de la mera reglamentación, terminan creando infracciones distintas a las previstas legalmente.

Un claro y reciente ejemplo de lo mencionado es la STC N° 00020-2015-PI/TC, a través de la cual el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad del artículo 46° de Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporado por el artículo 1° de la Ley N° 29622, pues tipifica indebidamente las infracciones susceptibles de ser sancionadas por la Contraloría General de la República en procedimientos de determinación de responsabilidad administrativa funcional, por no cumplir con los estándares mínimos que impone el subprincipio de tipicidad que exige el principio de legalidad. Esta situación acarreó como consecuencia inevitable, la inconstitucionalidad del reglamento de infracciones y sanciones de la Contraloría General de la República, que lejos de desarrollar el artículo 46° de la Ley, creó una gran cantidad de infracciones.

El citado Tribunal para declarar su inconstitucionalidad determinó que “nada justifica que establezcan conductas prohibidas sin adecuada base legal o que, al desarrollar disposiciones legales generales o imprecisas, los reglamentos terminen creando infracciones nuevas subrepticamente” (fundamento 44, STC N° 00020-2015-PI/TC).

Pero el reglamento de la Ley antes referida no es la única norma que vulnera el principio de legalidad, pues existen otros que en virtud al principio de presunción de constitucionalidad siguen proyectando sus efectos al no haber sido objeto de cuestionamiento y pronunciamiento por parte de los órganos que ejercen el control concentrado y difuso, nos referimos a la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su reglamento Decreto Supremo 019-2006-TR.

De la revisión de la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, se evidencia una regulación de infracciones que no cumplirían con los estándares mínimos que exige el principio de legalidad, y más específicamente, con el subprincipio de tipicidad o taxatividad, dado que, se trata de infracciones genéricas y ambiguas que, al no ser precisas, no garantizan a los destinatarios seguridad jurídica respecto a las conductas por las que pueden ser sancionados. No es posible identificar cuáles son las conductas exactas por las que la institución competente puede imponer una sanción lo que atentaría contra el principio en cuestión, que permitiría cuestionarse si deviene en una norma constitucional.

En ese sentido, este tipo de sanciones contempladas en el Reglamento de la LGIT deberían estar reguladas en una norma de superior jerarquía valga la redundancia, es decir una norma de rango legal conforme al principio de legalidad que establece el derecho administrativo sancionador.

En la misma línea, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre este principio estableciendo que el principio de legalidad es un principio básico del derecho sancionador, que se aplica en el ámbito del derecho administrativo sancionador.

Este principio contiene el subprincipio de tipicidad o taxatividad, este último exige que “cuando una autoridad determine la vulneración de un precepto, la sanción a imponerse debe ser lo suficientemente clara y previsible como para evitar que se produzca o exista algún tipo de riesgo de arbitrariedad” (Córdor Quieta, 2019, p. 26).

De otro lado, las infracciones tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo regulado en el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR que son materia de estudio en la presente investigación, se encuentran prescritas en los siguientes trece artículos: 23.7°, 25.5°, 25.6°, 25.7°, 25.14°, 25.16°, 25.17°, 26.4°, 26.5°, 28.8°, 29.3°, 30.3°, 31.3°, mismos que al ser aplicados en las infracciones laborales, vulnerarían el principio de legalidad al estar contenidas en norma de rango inferior (Reglamento).

En consecuencia, como las señaladas infracciones no están contempladas en una norma de rango legal y tampoco se encuentran tipificadas de manera concreta y expresa en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, este hecho devendría en una vulneración al principio de legalidad y al subprincipio de tipicidad o taxatividad, y, por ende, devendrían en inconstitucionales, por lo que las mismas deberían ser modificadas o derogadas del citado reglamento, aunado a ello, estas infracciones deberían estar desarrolladas en una norma de rango legal, bajo el principio de legalidad.

1.2. Antecedentes:

La presente investigación se ha elaborado con la revisión a nivel nacional e internacional sobre el objeto de estudio, así como en las diversas investigaciones que se encuentran en el RENATI, relacionados a las variables materia de estudio, los cuales

contribuyeron a sustentar la realidad problemática, diseño metodológico y la elaboración del instrumento.

Nacionales

Rodríguez Rescia (1998) en el artículo titulado “El debido proceso legal y la Convención Americana sobre Derechos Humanos” elaborado y publicado a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Costa Rica.

Esta investigación tuvo como objetivo brindar un aporte jurídico en lo referente al principio de legalidad, en el sentido de que este principio postula una vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico. Asimismo, las exigencias de la ley han de tener garantizada la eficacia material y formal, porque es el elemento que vincula el precepto lógico a la realidad. La ley será más eficaz si se proyectó en el medio social, de lo contrario será solo una construcción teórica.

Santy Cabrera (2017) investiga sobre el principio de legalidad en su artículo que titula “El principio de legalidad en el Derecho Administrativo”, publicado en la Revista Gaceta Jurídica.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar que el principio de legalidad implica la sumisión de la Administración al Derecho. La ley es la norma superior jerárquica que debe ser respetada por la Administración. Por ende, este principio es una regla fundamental en el Derecho Administrativo. Todo acto administrativo debe ser fundado sobre una base legal.

Guzmán Napurí (2009) elabora su artículo que titula “Los principios generales del Derecho Administrativo”, publicado en la Revista IUS ET VERITAS.

Esta investigación tuvo como objetivo investigar los principios generales del Derecho Administrativo, entre ellos, el principio de legalidad que para el autor viene a ser el principio más importante del Derecho Administrativo, ya que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho.

La Administración se sujeta a la ley, ya que no goza de la libertad negativa, a diferencias de los particulares.

Delgado Contreras (2020) elabora su artículo que titula “Elementos para entender los alcances del principio de tipicidad en las infracciones cometidas por servidores públicos: Apuntes con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República”, publicado en la Revista Derecho & Sociedad.

Esta investigación tuvo como objetivo exponer los fundamentos utilizados por el Tribunal Constitucional para declarar la inconstitucionalidad de la tipificación de infracciones de la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República, puesto que vulneran los principios de legalidad y tipicidad.

Internacionales

Bermúdez Soto (1998) elabora su artículo que titula “Elementos para definir las sanciones administrativas”, publicado en la Revista Chilena de Derecho.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son los elementos para definir las sanciones administrativas, en donde se señala que debe existir precisión, por ende, debe los importes mínimos y máximos dentro de los cuales se puede mover la Administración sancionadora.

1.3. Marco Teórico

El orden de las definiciones y conceptos que se desarrollarán a continuación, es un indicador del contexto en el cual se pretende abordar la presente problemática, por lo que es necesario iniciar a partir de los preceptos constitucionales como lo son el Estado Constitucional de Derecho, la Teoría de los Derechos Fundamentales, el principio de legalidad, subprincipio de tipicidad o taxatividad, entre otros, para así arribar al estudio propiamente dicho de las infracciones laborales materia de estudio.

1.3.1. Estado Constitucional y Social de derecho

Se denomina Estado Constitucional de Derecho a aquel Estado en donde prima la aplicación de los principios constitucionales. El Estado peruano pasó de ser un Estado liberal de Derecho a un Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, por lo que se caracteriza por guiarse por los derechos fundamentales, principios y valores constitucionales. Este Estado busca hacer más efectivos los derechos de la libertad, la igualdad, la seguridad

jurídica, entre otros, dándoles una base y un contenido material “y partiendo del supuesto de que un individuo y sociedad no son categorías aisladas y contradictorias, sino dos términos en implicación recíproca de tal modo que no puede realizarse el uno sin el otro” (Exp. 0048-2004-PI/TC, Fundamento 1)

Así, como diría el autor Bechara Llanos “el Estado constitucional democrático se solidifica sobre unos pilares de libertades, siendo estas individuales y colectivas. (...) El Estado democrático constitucional trata de ser imparcial, jugando un papel mediador entre la moral y el derecho” (2011, p. 64).

1.3.2. Teoría de los derechos fundamentales:

La Constitución enuncia los derechos fundamentales reconocidos por ella. Los derechos fundamentales son inherentes a la persona y están vinculados con su dignidad. Y el Tribunal Constitucional es el órgano que participa directamente en la configuración de los derechos y sus limitaciones.

Ahora, el contenido esencial de los derechos fundamentales es la expresión del valor intrínseco de cada uno de sus derechos reconocidos en la Carta Magna y el núcleo de cada derecho que tiene que ver con sus manifestaciones internas o externas.

Los derechos fundamentales no tienen carácter absoluto, por lo que es necesario su desarrollo en sociedad en armonía con los demás bienes constitucionalmente protegidos.

El legislador peruano, en este campo, tiene la función de configurar y desarrollar los derechos, así como limitarlos o restringirlos cuando existe una habilitación constitucional “y

basarse en un bien constitucionalmente determinado en forma expresa o tácita. Constituye así tarea del legislador fijar o explicitar los contornos de los derechos fundamentales” (Nogueira Alcalá, 2005, p. 15).

1.3.3. Principio de Legalidad:

El principio de legalidad debe entenderse como un instrumento que establecerá dos preceptos a) Seguridad jurídica y; b) Certeza en la descripción del tipo normativo, ambos indicadores permitirán el desarrollo de las libertades de todo individuo en el marco de su judicatura.

Por *seguridad jurídica* se entiende que es un valor que se concreta en las exigencias de corrección estructural (planteamiento adecuado de las normas) y corrección funcional (cumplimiento del Derecho por todos los operadores jurídicos) (Pérez Luño, 2000, p. 28).

La adecuada formulación de las normas implica el respeto al ordenamiento jurídico, no contradecir a otras normas o preceptos legales y se formularán a fin de optimizar la regulación normativa y relaciones humanas con efecto jurídico en atención a las necesidades inherentes del derecho de la persona.

Por otro lado, tenemos el cumplimiento del derecho por sus destinatarios, el cual como bien sabemos son de carácter obligatorio, una vez vigente la normativa ejerce un poder coercitivo sobre la conducta humana o las relaciones jurídicas que regula.

En esta última premisa se enfoca la presente investigación; toda vez que, en principio, este cumplimiento del derecho por los destinatarios es irrefutable por el carácter obligatorio

de la norma, de manera tal que toma demasiada relevancia la eficacia y eficiencia en la formulación de la norma, ya que tendrá repercusión sobre los destinatarios.

En consecuencia, debemos hacer mayor aclaración sobre lo que el jurista Antonio Pérez indica cuando aborda la *formulación adecuada*, ya que esta deberá comprender lo siguiente: a) como señalamos la vigencia para la capacidad ejecutante y obligatoria de la norma; b) que la norma sea entendible, que no guarezca ambigüedad ni oscuridad al momento de expresar su tipo normativo o descripción sancionatoria, por lo que así no derivará en diversas interpretaciones en los operadores del derecho, así como los órganos encargados de su aplicación; y c) la garantía de la predictibilidad de los efectos jurídicos para los destinatarios u operadores del derecho; es decir, cual es el resultado inmediato e indubitable de los efectos jurídicos que se puede obtener a partir de la lectura del precepto normativo, por ejemplo, si abordamos el tema de prescripción adquisitiva que comienza señalando que “es una forma de adquirir la propiedad” debemos entender que los efectos jurídicos son que la prescripción adquisitiva de dominio bajo una acción declarativa otorgarán la calidad de propietario al que ejecutó los requisitos de la misma. Dicha afirmación como evidenciamos deja sin lugar a duda mayor interpretación, toda vez que no da lugar a la misma, sino un solo precepto que es el adquirir la calidad de propietario respecto de un bien.

Respecto a la *certeza en la descripción del tipo normativo* el citado maestro Pérez (2000, p. 29) establece que este implica que el sujeto conoce con claridad aquello que le está prohibido o permitido. Esto le permite al usuario regir su conducta bajo las normas previsibles.

Ahora, el principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, así como tampoco es posible que se aplique una sanción si ésta no está determinada por la ley (Tribunal Constitucional, Expediente N.º 010-2002-AI/TC, 2002)¹.

De igual forma se ha establecido y desarrollado similar concepto en la jurisprudencia española, pues el Tribunal Constitucional español ha fijado que este principio garantiza “la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley” (Expediente N.º 61/1990, 1990).

Sin embargo, el principio de legalidad no se identifica con el subprincipio de tipicidad. El primero, garantizado por el artículo 2º, inciso 24, literal d) de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la Ley. El segundo, en cambio, define la conducta que la ley considera como falta. Y esta precisión puede ser complementado a través de un reglamento.

¹ Este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).

La tipicidad o taxatividad es la manifestación concreta del principio de legalidad. Es una forma de limitar al legislador penal o administrativo en lo que concierne a la prescripción de sanciones, las cuales deben ser claras y precisas “que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal” (Tribunal Constitucional, Expediente N.º 2192-2004-AA/TC, 2004).

1.3.4. El subprincipio de tipicidad o taxatividad

Al abordar el subprincipio de tipicidad o taxatividad debemos entender que este exige una formulación precisa y exacta; similar a lo desarrollado en el principio de legalidad, esta deberá prever la menor cantidad de vaguedad de conceptos para la determinación de efectos jurídicos.²

El subprincipio de tipicidad o taxatividad tiene una vinculación directa a la certeza del principio de legalidad toda vez que contempla preceptos similares, tales como: a) precisión en la descripción del tipo normativo; b) claridad en la redacción y; c) capacidad de inferencia e interpretación única; estos preceptos son fundamentales al momento de esclarecer temas

² En relación al desarrollo de la investigación, debemos señalar que el hecho que la normativa laboral en el umbral sancionador este sometida al subprincipio de tipicidad o taxatividad es un hecho ideal que comprende la certeza del derecho, desarrollada en los párrafos precedentes, dado que si la fórmula legislativa es precisa, concreta y fácilmente predecible en sus efectos jurídicos por sus destinatarios, esta normativa sancionadora ejercerá una potestad responsable y eficiente en la regulación de los actos humanos referidos al ámbito laboral. Dado que en la medida que la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento no posea definiciones precisas, disminuirá la capacidad de su aplicación por parte de los órganos encargados del mismo y vulnerara derechos constitucionales en sus destinatarios.

relacionados a la taxatividad normativa, porque en función a los preceptos citados debemos contemplar la visión, observación y capacidad de inferencia o deducción del ciudadano, el abogado, el personal competente de los órganos de control y sanción, entre otros actores que desempeñan protagonismo en la aplicación de leyes, porque todos estos deberán ser caras de la misma moneda; es decir, la normativa no deberá prestarse a interpretaciones antojadizas o definiciones latas que pueden abarcar preceptos que inclusive pueden catalogarse como abusivos o excesivos al momento de sancionar.

Por estas razones es importante destacar la exigencia del subprincipio de tipicidad o taxatividad dado que posee una doble dimensión, por un lado, exigen al formulador legislativo un mayor cuidado y precisión en la redacción del apartado normativo y, por el otro, la reducción de discreción e interpretación difusa de los operadores y destinatarios del cuerpo normativo.

La administración necesita de la taxatividad para que las autoridades y los administrados conozcan con suficiencia aquellos comportamientos que en el orden administrativo no son permitidos, así como la sanción establecida para cada uno de ellos. Este principio impone que las sanciones no sean amplias o vagas, de lo contrario estaría afectando este principio (Córdor Aquieta, 2019, p. 25).

Aunque puede en el entorno administrativo tipificarse un comportamiento como ilegal e incluso determinarse las sanciones administrativas no siempre se cumple con la taxatividad, permitido por la amplitud y ambigüedad ya fueren de las conductas tipificadas, como de las sanciones establecidas. En este sentido también la llamada *lex certa*, impone la necesidad al

ordenamiento jurídico administrativo de establecer lo más exacto posible, aquellos comportamientos que infringen la normativa administrativa, así como las medidas que deben ser aplicadas a una vulneración determinada. Aunque la amplia mayoría de la doctrina considera que el legislador en la elaboración de las normas administrativas sancionatorias debe lograr la mayor objetividad y certeza posible en la estructuración de los tipos y las penas, existe consenso en el hecho de que lograr la exactitud absoluta es en extremo complejo, máxime si se trata de ramas del derecho que se encuentran constantemente en movimiento, como son las referidas a la administración pública.

Asimismo, el jurista Condor Quieta cita al Tribunal Europeo de Derechos Humanos quien fija que “la ley sea suficientemente accesible y que esté formulada con suficiente precisión, de modo que permita al particular regular su conducta, con asesoramiento adecuado si ello es necesario” (2019, p. 26).

Entonces, la taxatividad obliga al legislador a redactar con claridad para que sea previsible por el administrado y así evitar cualquier indicio de arbitrariedad, esto, con la finalidad de prevenir una sanción administrativa.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en el caso *López Mendoza Vs. Venezuela* señala que se debe de salvaguardar la seguridad jurídica sobre el momento en el que se puede imponer una sanción, estando a que la norma debe ser adecuadamente **accesible**, suficientemente **precisa** y **previsible** (fundamento 199).

1.3.5. El sistema inspectivo en la Ley General de Inspección del Trabajo

El Perú es miembro de la Organización Internacional de Trabajo desde el año 1919. Es necesario resaltar que el Perú ha ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo (C081) el 01 de febrero de 1960, y posteriormente implementó el Sistema Nacional de Inspección del Trabajo mediante senda normativa.

La inspección del trabajo es un servicio público que se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo para prevenir conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores (Rendon Vásquez, 2005, p. 41).

Para el autor Serrano Díaz, la función de inspección del trabajo es importante porque a través de ella se exige el cumplimiento del respeto de los derechos fundamentales que incluye a los derechos laborales, para cumplir con los estándares regulados en la Organización Internacional del Trabajo. El desarrollo económico debe ir de la mano del respeto de los derechos laborales (2020, p. 32).

La inspección del trabajo implica verificar nuevos aspectos de la realidad laboral y otras actividades; que conllevan al uso de nuevos instrumentos normativos como las normas internacionales, protocolos, directivas, criterios técnicos, etc., sumado a ello la utilización intensiva de la tecnología de información y comunicación, como principal soporte, lo cual podemos apreciar en las actuaciones que se vienen realizando y de esta manera logrando hacer eficaz el cumplimiento la legislación laboral en el plano de la realidad, en consonancia con los objetivos centrales planteados por la OIT (Serrano Díaz, 2020, pp.33-34).

Mediante la inspección también se exigen las responsabilidades administrativas que procedan, así como orientar y asesorar técnicamente en estas materias. Y, por último, conciliar en estos temas teniendo en cuenta en todas las funciones el Convenio 81° de la Organización Internacional del Trabajo.

Como ya se señaló, una primera finalidad de la inspección del trabajo es vigilar y exigir el cumplimiento de disposiciones sociolaborales, que comprende lo siguiente: a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales, b) prevención de riesgos laborales, c) empleo y migraciones, d) Promoción del empleo y formación para el trabajo, e) Trabajo infantil, f) De las prestaciones de salud y sistema previsional, g) Trabajo de personas con discapacidad, h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende a la inspección del trabajo.

Una segunda finalidad de la inspección del trabajo es orientar y asistir técnicamente a las empresas y trabajadores a que cumplan, preferentemente, las normas relacionadas al sector de las Micro y Pequeñas Empresas, así como en la economía informal o no estructurada. Así como informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos. Informar, orientar y colaborar con otros órganos públicos sobre la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral. Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo. Y la

colaboración institucional en el marco de la normativa de los Convenios suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones.

Y, por último, la finalidad de conciliación administrativa es evitar futuros procedimientos largos y tediosos. Esta conciliación es obligatoria en los conflictos laborales en donde las faltas sean subsanables, antes de dar inicio a la investigación inspectora a mérito de las denuncias presentadas por los trabajadores. Los conciliadores forman partes del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes guardan la confidencialidad de la información que llega a sus manos. El Acta de Conciliación administrativa es el documento fruto del acuerdo total, acuerdo parcial o falta de acuerdo entre las partes. Si es que existe acuerdo, esta acta tiene calidad de título ejecutivo. Cuando no existe acuerdo entre las partes, la siguiente etapa es la fiscalización a mérito de una orden de inspección. Respecto al plazo de caducidad y prescripción en materia laboral, este se suspende a partir de la fecha en que se da inicio a la Audiencia de Conciliación Administrativa y hasta la fecha en que concluya la acción previa de conciliación administrativa. La función de conciliación administrativa por parte del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo se desarrolla sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de la Administración Pública en los distintos niveles de gobierno y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados en base a la autonomía colectiva (art. 3° Ley N.° 28806).

1.3.6. Los inspectores de trabajo

Para cumplir con el perfil de inspector de trabajo se debe contar con un título académico universitario, formación que garantice un trabajo eficiente y ético. Los inspectores de trabajo son servidores públicos que son seleccionados por sus capacidades y aptitudes, y que cumplirán funciones inefectivas que emprende el Poder Ejecutivo a través de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales.

Los inspectores de trabajo están facultados para realizar visitas de inspección a todo centro de trabajo; y pueden acudir acompañados de cualquier personal oficial para el mejor desarrollo de la función inspectiva. Durante la visita pueden actuar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar el cumplimiento de la normativa pertinente; recabar y obtener información para la función inspectiva; adoptar las medidas de aconsejar y recomendar herramientas y alternativas que los ayude a cumplir con las normas sociolaborales. Y de manera preventiva advertir al personal infractor, en lugar de extender el acta de infracción, siempre y cuando no se deriven perjuicios directos a los trabajadores, producto de la falta cometida.

1.3.7. Los principios que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo y la infracción administrativa

Los inspectores de trabajo y operadores jurídicos que integren el Sistema de Inspección del Trabajo se deberán regir por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente, objetividad, publicidad.

En este trabajo se analiza con mayor profundidad el principio de legalidad que implica un sometimiento cabal a la Constitución Política del Perú, leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

La infracción administrativa es una norma secundaria que contempla una consecuencia jurídica por el incumplimiento de una norma primaria. Esta infracción se produce cuando

existe una acción u omisión del administrado. La acción es una manifestación de la voluntad de la persona. La omisión implica no hacer una acción que por ley estás obligado a hacerlo.

1.4. Justificación

La justificación en un trabajo de investigación busca determinar las razones del porqué se lleva a cabo una investigación. De esta manera se conoce la utilidad de la problemática planteada y el valor de la solución que da respuesta a este problema (Bisquerra, 2009, p. 96).

A nivel teórico la investigación desarrollada se justifica en la medida que el estudio que se realizará del principio de legalidad y su aplicación en la tipificación de las infracciones laborales en el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. El análisis gira en torno a si el citado reglamento cumple con las exigencias del principio de legalidad, y en específico, con el subprincipio de tipicidad o taxatividad. Para ello, será materia de estudio la jurisprudencia y la doctrina a fin de determinar si es que las infracciones respetan el principio de legalidad conjuntamente con sus subprincipios y así verificar su constitucionalidad.

A nivel práctico, permitirá a los usuarios y a la autoridad administrativa resolver sus conflictos en base al principio de legalidad, a fin de no generar arbitrariedades que perjudiquen a las partes interesadas. Asimismo, orientará al legislador peruano a tipificar de mejor manera las infracciones, esto es, con mayor precisión a fin de no vulnerar el subprincipio de tipicidad conforme lo dispone el Tribunal Constitucional peruano.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema General:

¿Cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento?

1.5.2. Problemas Específicos

PE1. ¿La tipificación por remisión contenida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es válida y cumple con las exigencias del subprincipio de tipicidad?

PE2. ¿Las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad?

PE3. ¿Las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Identificar las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

1.6.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar si la tipificación por remisión contenida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es válida y cumple con las exigencias del subprincipio de tipicidad o taxatividad.

OE2. Analizar si las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad.

OE3. Determinar si las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales, por no tener rango legal, conforme al criterio asumido por el TC sobre el principio de legalidad en materia sancionadora.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

Las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento son la transgresión al principio de legalidad, y en específico, al subprincipio de tipicidad o taxatividad, en la regulación reglamentaria de las infracciones laborales (leves, graves, entre otros).

1.7.2. Hipótesis Especifica

HE1: Ausencia del cumplimiento de las exigencias del subprincipio de tipicidad en las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en atención a la tipificación por remisión.

HE2: Las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad.

HE3: El reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo está revestido de inconstitucionalidad, dado que, las infracciones reguladas en este no están redactadas de manera precisa como lo exige el subprincipio de tipicidad o taxatividad.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Por su finalidad

Es una **investigación básica no experimental**, debido a que el propósito que cumple la investigación es producir conocimiento y teorías (Hernández et al., 2010, p xxvii). En ese sentido, los conocimientos empleados de distintos juristas y profesores especialistas, en esta materia, fundamenta la investigación, así también como la jurisprudencia que fundamenta la aplicación correcta del principio de legalidad a las infracciones que no están redactadas de manera precisas.

Por el enfoque

De enfoque cualitativo en tanto “(...) *hace referencia a caracteres, atributos, esencia, totalidad o propiedades no cuantificables, que ... podían describir, comprender y explicar mejor los fenómenos, acontecimientos y acciones del grupo social o del ser humano (...)*” (Ñaupas et al., 2018, p.141). Para Hernández et al. (2014) este enfoque utiliza un proceso inductivo que inicia con la exploración y descripción de las teorías para luego generar conclusiones o perspectivas teóricas, de lo particular a lo general.

En este enfoque se emplea la recolección y análisis de datos, esto es, describir el objeto de estudio sin necesidad de acudir a la cuantificación o medición. El fin es describir e interpretar la realidad a través del método de la comprensión, interpretación o la hermenéutica mas no la contrastación o verificación. (Ñaupas et al., 2018)

Así las cosas, esta investigación jurídica se enfoca en analizar, interpretar y comprender las variables, sin manipularlas, para realizar una posterior interpretación de los datos recogidos aplicándolos a su contexto y profundizar el estudio.

Por el nivel

La presente investigación es de nivel explicativo porque se ahonda en la relación causal, mediante el cual se busca identificar cuáles son las causas de la problemática planteada.

En tal sentido, como en el presente trabajo se busca identificar las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, es por ello que se pretende demostrar cuáles son estas implicancias a fin de dar con la solución.

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño empleado en la presente investigación es la de teoría fundamentada que se basa en el interaccionismo simbólico. Su planteamiento básico es que las proposiciones teóricas o normativas surgen de la información obtenida de las investigaciones consultadas, más que de los estudios previos. Este procedimiento de recopilación y análisis de información genera el entendimiento de un fenómeno jurídico (Salgado Lévano, 2007, p. 3).

2.2 Método de investigación

El método hipotético – deductivo está basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas. En el presente trabajo, el problema planteado es el siguiente ¿Cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la

aplicación de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento?

Este problema será abordado de manera previa con una hipótesis, y este luego será sometido a una contrastación teórica como ya se ha señalado anteriormente.

2.2.1 Método específico

El método específico es el método dogmático para el análisis de la ley y el reglamento.

Luego también emplearemos el método hermenéutico mediante el cual se aplican diversas actividades de indagación que interactúan entre sí como las siguientes: a) definir un fenómeno o problema de investigación, b) estudiarlo y reflexionar sobre éste, c) descubrir categorías y temas esenciales del fenómeno, d) describirlo y e) interpretarlo. (Creswell et al., 2007, como se citó en Hernández et al., 2014). Así también, utilizaremos los métodos argumentativo y sistemático.

2.3 Población y muestra.

La población está conformada por la cantidad total de unidades de estudio que cumplen con las características para ser consideradas como tales (Ñaupas et al., 2018. p. 334). En el presente caso, las unidades de estudio están conformadas por disposiciones normativas, entre otros.

Para Hernández et al. (2014), la muestra es el componente específico de la población, “en otras palabras, la muestra es considerada una porción de la población, que cumplen con ciertos requisitos para la investigación, regularmente no se pretende generalizar los resultados

en la muestra a una población, sino analizarlos intensivamente”. En la presente investigación como el estudio es dogmático, por ello no se trabajará con población y muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección

Ñaupas et al. (2018) (...) nos dice que las técnicas son un conjunto de procedimientos que regulan el proceso de investigación y sirven de base para la elaboración de los instrumentos de investigación (p. 273).

Por otro lado, los instrumentos son herramientas conceptuales o materiales, diseñados para el recojo de información y asumen formas diferentes de acuerdo a las técnicas aplicadas. (Ñaupas et al.,2018). Del mismo modo Arias (1999) indica que son medios materiales las fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, entre otros (p. 25).

Estando a ello la técnica utilizada son el fichaje, a fin de recolectar y almacenar la información relevante para la presente investigación relacionada al principio de legalidad y subprincipio de tipicidad o taxatividad.

La otra técnica que emplearemos es el análisis documental, ya que a través de un proceso intelectual se extraerán datos esenciales para poder armar la estructura y el contenido del presente trabajo.

Los instrumentos que se utilizarán son las fichas digitales en donde se encuentra la información selecta para el presente trabajo y la libreta de notas en donde se encuentran los apuntes esenciales empleados para elaborar los resultados y demostrar la hipótesis planteada.

2.5 Procedimiento de análisis y datos

Se realizó el procedimiento de tratamiento mediante la búsqueda de datos e información sobre las variables de nuestra investigación: principio de legalidad, subprincipio de tipicidad o taxatividad, y reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Luego de recopilada la información relevante para el presente trabajo extraída de libros y artículos, esta se somete a un análisis exhaustivo para que de paso a las críticas, comentarios o aportes en referencia a la cita textual contenida en la hoja guía, de tal forma que se obtiene el análisis de acuerdo al tema y las especificaciones que estos tienen. Luego, se ha analizado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de casos similares que abordan la presente problemática, así como también se han estudiado las Resoluciones N.ºs: 133-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, 07-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, 037-2019-SUNAFIL/IRECAJ/SIRE, 196-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, 076-2019-SUNAFIL/ILM/SIRES, 6-2019-SUNAFIL/IRECUS, 19-2019-SUNAFIL/IRE-CUS, 028-2019-SUNAFIL/IRE-CUS, 65-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ, 72-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ; las mismas que son plasmadas en fichas que facilitan el análisis respectivo.

2.6 Aspectos éticos

La honestidad científica debe estar presente durante toda la etapa de investigación de una tesis, para garantizar la transparencia en la publicación, así combatir el fraude científico con la utilización de programas informáticos específicos para la detección de plagio o la declaración de los conflictos de intereses por parte de los autores, revisores y editores (Avanzas, 2011).

En el presente trabajo se ha utilizado el formato APA, requerido por esta casa de estudios, sin incurrir en plagio y respetando los derechos de propiedad intelectual de los autores, actuando en todo momento con honestidad científica.

Toda la información recaudada ha sido obtenida de revistas científicas digitales como Scielo, Dialnet, entre otros. Y la jurisprudencia ha sido obtenida de manera gratuita del portal de la institución del Tribunal Constitucional y SUNAFIL. Estos datos sirven para contrastar la realidad observada por los investigadores y determinar la problemática generada de las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Resultados de la técnica de análisis documental

En esta etapa de nuestra investigación pasaremos a exponer los resultados del análisis documental en lo referente a la observancia del principio de legalidad y subprincipio de tipicidad o taxatividad, en la tipificación de infracciones laborales en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Si bien son más los artículos que presentan contrariedades en el RLGIT, en la presente investigación nos hemos limitado a analizar los siguientes trece artículos: 23.7°, 25.5°, 25.6°, 25.7°, 25.14°, 25.16°, 25.17°, 26.4°, 26.5°, 28.8°, 29.3°, 30.3°, 31.3°, con la finalidad de determinar si cumplen con las exigencias del principio de legalidad para su tipificación.

Antes de analizar los artículos mencionados líneas arriba no está demás señalar que; del artículo 51° y el numeral 4) del artículo 200° de la Constitución, se desprende que el sistema de fuentes diseñado por nuestra Norma Suprema ha establecido como primer rango a ésta y como segundo a los instrumentos normativos que tienen rango legal: la ley, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamento del Congreso, normas regionales de carácter general, ordenanzas municipales, y leyes orgánicas. [cita la STC N.º 0022-2004-AI/TC, fundamento 13] Asimismo, el numeral 4) del precepto constitucional arriba mencionado establece las normas que tienen rango infralegal: reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general. Entonces, queda claro que un decreto supremo no es una norma con rango legal, por lo que de acuerdo con el 51° deberá encontrar su validez en la norma legal que sustenta su emisión, teniendo en claro los rangos

legales, procedemos a analizar los artículos del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (DS 019-2006-TR), a continuación:

El artículo 23.7° del RLGIT prescribe como infracción leve en materia de relaciones laborales lo siguiente: “Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave”. Esta disposición es desmedidamente general e imprecisa, pues, al establecer “cualquier otro incumplimiento” dentro de ella, se pueden subsumir diversas conductas, por lo que se vulnera el subprincipio de tipicidad o taxatividad.

Esto queda demostrado en la Res. DE INTENDENCIA N° 133-2021-SUNAFIL/IRECAJ en la que se observa que se llega a sancionar a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAÑOS DEL INCA, confirmando, la Resolución de Sub Intendencia N° 322-2021-SUNAFIL/IRECAJ/SIRE, de fecha 26 de julio de 2021, en todos sus extremos, así como una sanción económica de S/ 36,740.00 Soles, como el total de la multa impuesta.

Podemos notar que se está vulnerando el principio de legalidad al estar sancionando en base al artículo 23.7 del RLGIT y no con un artículo de la propia Ley, mencionando también que el término “cualquier otro incumplimiento” estaría vulnerando el subprincipio de tipicidad y taxatividad al ser extremadamente ambiguo.

El artículo 25.5° del RLGIT señala como infracción muy grave en materia de relaciones laborales lo siguiente: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación”.

Esta norma no permite conocer en específico las conductas pasibles de sanción, pues de manera genérica se señalan “las disposiciones relaciones con la contratación a plazo determinado”, por ende, deviene en una disposición genérica e imprecisa, lo que conlleva a que se creen nuevas infracciones subrepticamente. Lo mismo sucede con infracciones muy graves en materia de relaciones laborales reguladas en los artículos 25.6°, 25.7° y 25.16° pues en su contenido consignan de igual manera “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas (...)”, tipificación que vulnera el principio de legalidad.

Como indicativo de la aplicación inconstitucional del art. 25.5° tenemos la Resolución de Intendencia N.° 065-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ mediante el cual se resuelve confirmar la Resolución de Sub Intendencia N.° 014-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE que establece una sanción económica de S/. 20, 542. 50 a la Municipalidad Provincial de Cajamarca porque consignó datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que la sustituyan, registro de trabajadores y prestadores de servicios. Y en este caso, también se sanciona con una infracción genérica que no permite a la Municipalidad hacer un uso real de su derecho de defensa, pues se le sanciona por una conducta que desconocía pues no se encontraba precisada como tal en el art. 25.5 del RGLIT, por lo que se exige que esta norma sea declarada inconstitucional.

Lo mismo sucede en el caso resuelto en la Resolución de Intendencia N.° 072-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ, en donde se resuelve confirmar la Resolución de Sub Intendencia N.° 036-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE y se establece la sanción económica de S/. 35, 524.00 soles porque la Corte Superior de Justicia de Cajamarca impuso sobretiempo de trabajo a David Mendoza Saucedo, y la falta de pago de la retribución correspondientes por dichas

horas. Y esta conducta la autoridad la ha subsumido en el art. 25.6°, que como señalamos, es una infracción genérica, y por tanto, como la citada conducta por la que se sanciona a la Corte no está prescrita como tal en el citado artículo, sino que se realizó de nuevo una interpretación extensiva de la norma, esto es, extiende el alcance del art. 25.6° a supuestos no regulados expresamente en la misma, que contraviene el principio de legalidad.

Y a propósito de la infracción genérica regulada en el art. 25.7°, por ejemplo, esta norma se ha aplicado en la Resolución de Subintendencia N.° 007-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, en donde se considera que la persona de Walter Cáceres Romero ha incurrido en la citada infracción porque empleó al menor Alex T. V (14) aún cuando su edad estaba por debajo de la edad permitida para su admisión en el empleo y sin contar con la autorización de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que la autoridad resuelve sancionar al sujeto inspeccionado con una multa de S/. 830, 000.00 por la infracción cometida.

Sobre este punto, hay que señalar de que se le ha sancionado a Walter Cáceres con una infracción genérica que no tiene rango legal como lo exige el principio de legalidad de acuerdo al Tribunal Constitucional, por lo que se vulnera evidentemente este principio, ya que, en primer lugar, no está prescrita esta infracción en la ley; asimismo, no está consignada de manera precisa, es decir, no se encuentra prescrito en esta norma cuál es la actividad relacionada al trabajo del menor que; además de afectar su salud, desarrollo físico, mental, emocional, moral, social o su proceso educativo; es materia de sanción, por lo que, sancionar con esta infracción genérica sin identificar qué actividad en específico realmente vulnera alguna disposición relacionada al trabajo del menor y sin determinar si es que ese trabajo le

produjo algún tipo de daño al menor, constituye una sanción arbitraria. Por lo que, queda evidenciado que este tipo de normas ambiguas devienen en inconstitucionales.

En el artículo 25.14° del RLGIT se señala como infracción muy grave en materia de relaciones laborales lo siguiente: “Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”. En esta norma al prescribir “cualquier otro acto” deja a un sinfín de interpretaciones que afectan al destinatario, pues no estará en las condiciones de identificar las conductas por las cuáles será sancionado, vulnerando de igual manera el subprincipio de tipicidad o taxatividad.

En cuanto a esta infracción, tenemos la Resolución de Intendencia N.° 006-2019-SUNAFIL/IRECUS de fecha 16 de enero de 2019, mediante el cual se confirma la Resolución de la Sub Intendencia N.° 164-2018-SUNAFIL/IRECUSCO imponiéndole una multa de S/. 18, 675.00 soles a la empresa EGEMSA S.A. porque le retiró su confianza al trabajador Yurin Ligorio Palomino Cusipaucar sin tener una causa objetiva, comprobable y razonable, y al cancelarse un monto menor de la remuneración mensual, que le provocó un déficit en su calidad de vida en relación con el nivel que tenía antes de producirse el daño, lo que afectaría el desarrollo de su proyecto de vida, además de la seguridad jurídica y la buena fe laboral, actos que constituyen hostilidad al habersele revocado el cargo de Jefe de la División de Logística y haberlo designado como Supervisor del Centro del Control de División de Centro de Control de la Gerencia Comercial.

Como puede verse, la conducta de cambiar de cargo a un trabajador disminuyéndole su remuneración no está prescrita como tal dentro de la infracción regulada en el art. 25.14° del RLGIT, por lo que se le está sancionando a la empresa EGEMSA SA. con una infracción genérica, y se está vulnerando con esta sanción el principio de tipicidad, ya que este establece de que toda persona debe ser sancionada con una infracción precisa, de tal manera, que el usuario conozca y prevea en que conductas no debe incurrir para ser sancionado, y como ello no ha ocurrido en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad, por lo que también se ha identificado que esta infracción deviene en inconstitucional.

Y en cuanto a la infracción regulada en el art. 25.16° del RLGIT, tenemos como muestra de su aplicación la Resolución de Intendencia N.° 019-2019-SUNAFIL/IRECUS mediante el cual se resuelve confirmar la Resolución de la Sub Intendencia de Resolución N.° 206-2018-SUNAFIL/IRECUSCO en todos sus extremos y poner una multa de S/. 280, 125.00 soles, porque la Municipalidad Provincial del Cusco actuó con demora sin justificación en la atención de la petición de permiso por hora de lactancia realizada por la trabajadora Lourdes Churata Salon y de su menor hijo el 14 de febrero de 2018, ya que recién se le notifica la resolución autorizando dicho permiso el 15 de mayo de 2018, incurriendo en la infracción tipificada en el numeral 25.16 que prescribe “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo o lactancia”.

En el presente caso, la conducta infractora de responder una solicitud de permiso por horas de lactancia después de tres meses tampoco está regulada como tal en el art. 25.16° del RLGIT, es decir, que para sancionar a la Municipalidad Provincial del Cusco se realiza una

interpretación extensiva que va más allá de la norma. No se le sanciona porque dicha conducta esta precisada en el art. 25.16° sino porque el Intendente Regional Cusco interpreta la conducta y la subsume en una infracción genérica y ambigua, lo que también contraviene el principio de legalidad. Es vulnerado también el derecho de defensa del sancionado pues, no conocía que esa conducta específicamente iba a ser materia de sanción, ya que la misma no está contemplado dentro del Reglamento, ni mucho menos en la Ley.

En el artículo 25.17° del RLGIT se señala como infracción muy grave en materia de relaciones laborales lo siguiente: “La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole”. En esta norma al prescribir “La discriminación del trabajador”

Como muestra de lo referido en el párrafo anterior, encontramos la Resolución de Sub Intendencia N.° 037-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE mediante el cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral concluye que ha quedado acredita que la inspeccionada incurrió en la infracción muy grave descrita en el art. 25° numeral 25.17 del Reglamento, por discriminación del trabajador, directa, en materia de retribución, afectando al total de trabajadores de la empresa, que en el presente caso son 1475, correspondiéndole además una sobretasa del 50% de conformidad con lo establecido por el art. 48.1-C del Decreto Supremo 015-2017-TR, por lo que se resuelve imponer a MINERA YANACOCKA SRL una multa de S/. 289,462.50 soles, en este punto podemos concluir que se le impone una sanción al

administrado infractor por un artículo tipificado en el Reglamento de la LGIT y no en la Ley misma como debería ser, aquí debemos darnos cuenta que nuestra tesis no esta centrada en analizar o no el fondo de los argumentos en las resoluciones, sino simplemente en hacer notar que se esta incumpliendo el principio de legalidad.

En el artículo 26.4° del RLGIT se señala como infracción leve de seguridad y salud en el trabajo lo siguiente: “Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores”. De igual manera, hacer referencia de manera amplia a “las disposiciones relacionadas” genera una ambigüedad, pues no se tiene certeza a que infracción se refiere la norma. Es genérica e imprecisa.

El artículo 26.5° en donde se consigna lo siguiente: “Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves”. Esta infracción al señalar “cualquier otro incumplimiento” se convierte en una norma imprecisa, por qué el destinatario desconocerá a qué tipo de incumplimiento hace referencia el legislador.

Tenemos como muestra de los artículos anteriores la Resolución de sub intendencia N°196-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, mediante la cual SUNAFIL sanciona a SECURITAS S.A.C con una multa ascendente a S/ 46 053.00 Soles por haber incurrió en la infracción leve descrita en el Artículo 26° Numerales 26.5 del Reglamento, por incurrir en incumplimientos que afecten las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves, como es la no aprobación del plan

para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 versión 3 del 30/07/2020 por parte del comité de seguridad y salud en el trabajo.

Así también, el artículo 28.8° del RLGIT señala como infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo “el incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (...)”, lo que deviene en una infracción imprecisa y ambigua, pues se desconoce a que disposiciones en específico hace referencia. Y aquí también estamos ante un caso de tipificación por remisión, que vulnera el principio de taxatividad.

Respecto a la infracción comentada en el párrafo anterior, tenemos una muestra de su aplicación en la Resolución de Sub Intendencia N.º 076-2019-SUNAFIL/ILM/SIRES, en donde el sujeto inspeccionado no cumplió con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo respecto a la comunicación efectiva y prevención, en perjuicio del trabajador David Javier Broncano Solís, por lo que se le impuso una multa de S/. 6,912.50.

Como se aprecia, se sancionó a la empresa COMINCO S.R.L. por la conducta de “falta de comunicación y supervisión deficiente”, y esta infracción como tal, así textualmente, no se encuentra prescrita en el art. 28.8° del RGLIT, en ese sentido, esta sanción también deviene en arbitraria, pues la entidad sancionadora realiza una interpretación extensiva de la infracción y sanciona por una conducta que no se encuentra prescrita de manera precisa en el reglamento (art. 28.8°) ni en la ley, por lo que se vulnera claramente el principio de legalidad, ya que se inserta una determinada conducta en una infracción ambigua e imprecisa para poder imponer una sanción al sujeto inspeccionado, de manera arbitraria.

Esta ambigüedad e imprecisión se repite además en el artículo 29.3°, ya que no se señala con claridad ante qué tipo de incumplimiento nos encontramos, pues la norma esta consignada la siguiente manera: “Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación”. Cuando se consigna “cualquier otro incumplimiento”.

La infracción regulada en el artículo 30.3° también contiene una norma genérica que hace referencia a una conducta infractora consistente en el “incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad”, sin especificar a que disposiciones hace referencia. Y esta ambigüedad se concretiza en sanciones arbitrarias a distintos usuarios, y como ejemplo tenemos lo resuelto en la Resolución de Intendencia N.° 028-2019-SUNAFIL/IRECUS mediante el cual se confirma la Resolución de la Sub Intendencia de Resolución N.° 219-2018-SUNAFIL/IRE CUSCO en todos sus extremos, por consiguiente, se impone una multa de S/. 8, 403.75 a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán LTDA porque en el año 2017 la mencionada empresa solo contaba con un (01) trabajador con discapacidad, por ende, no se cumplía con la Ley N.° 29973, esto es, con el 3% de total de sus trabajadores, incumpliendo con la cuota de empleo que equivalía a una cantidad de 06 trabajadores con discapacidad.

Nuevamente en el caso comentado en el párrafo anterior, se sanciona a la empresa con una infracción genérica lo que a todas luces vulnera el principio de tipicidad, y, el de legalidad, porque no es una infracción precisa y porque tampoco tiene carácter de rango legal.

Respecto al artículo 31.3°, en donde se consigna como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: “La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole”. Sobre este punto, podemos tener cómo ejemplo la sanción que se dio mediante Resolución de Sub Intendencia N.° 037-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE; la cual ya analizamos líneas arriba en la cual se concluyó que no resulta relevante el fondo de la controversia, pues nuestro análisis se limita a verificar el cumplimiento del principio de legalidad y el subprincipio de tipicidad o taxatividad.

En consecuencia, las infracciones contenidas en los artículos mencionados del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo no satisfacen las exigencias del subprincipio de tipicidad, además se aprecia que se emplea en muchas de estas infracciones la tipificación por remisión, esto es, que la norma genérica te remite a otras normas especiales a fin de determinar a qué infracción hace referencia para su mejor esclarecimiento, lo que vulnera el subprincipio de tipicidad.

El principio de tipicidad obliga al legislador a plasmar con “la adecuada certeza, aquella inherente al marco de rígidas garantías que se expresa necesariamente en una estructura típica” (Moroni, 1998, p. 36), con el fin de obtener certeza jurídica.

Estas infracciones genéricas desarrolladas en este capítulo vulneran el principio de legalidad al no estar contenidas directamente en una norma de rango legal y además, por no cumplir con los estándares de precisión que exige el subprincipio de taxatividad.

Ya el autor Rubio Llorente establecía que “el principio de legalidad exige que sea la Ley, no el reglamento, la fuente de las normas que imponen a los ciudadanos cualquier género de obligaciones y cargas, la que crea los derechos de prestación que no se incluyen entre los fundamentales” (2020, p. 30).

Asimismo, esta ambigüedad, imprecisión y generalidad conllevan a que estas normas vulneren tales principios reconocidos en la Constitución. Y si estas normas del Reglamento vulneran principios constitucionales que han sido desarrollados en senda jurisprudencia del Tribunal Constitucional, por ende, devienen en inconstitucionales, por lo que deberían ser derogados o modificados de tal manera que cumplan con las exigencias del principio de legalidad, y, específicamente, de los principios de tipicidad o taxatividad, ya que como lo señala el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 00020-2015-PI/TC, “el subprincipio de tipicidad requiere que las infracciones estén tipificadas de manera concreta y expresa en una norma con rango de ley” (fundamento 55).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusiones

El primer objetivo planteado en el presente trabajo es determinar si la tipificación por remisión contenida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es válida y cumple con las exigencias del principio de tipicidad. Al respecto, podemos señalar que la tipificación por remisión contenida en los artículos que nos enfocamos en analizar 23.7°, 25.5°, 25.6°, 25.7°, 25.14°, 25.16°, 25.17°, 26.4°, 26.5°, 28.8°, 29.3°, 30.3°, 31.3° del RLGIT no es válida, ni cumple con las exigencias del principio de tipicidad o taxatividad, pues este subprincipio requiere que las infracciones estén tipificadas de tal manera que cumplan los estándares mínimos de precisión. Lo que no sucede en el presente caso, pues en los citados artículos se señala de manera genérica “el incumplimiento de las **disposiciones relacionadas con (...)**”, de la que se desprende una variedad de supuestos, ya que no se aclara a qué disposición en específico se refiere la norma, y esta imprecisión perjudica a los destinatarios y, por ende, deviene en una vulneración del subprincipio de tipicidad o taxatividad.

El segundo objetivo consiste en analizar si las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad. Sobre este punto, todas las infracciones que son materia de la presente investigación, como se ha expuesto ampliamente, son genéricas e imprecisas, por lo que vulneran el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que viene a ser una manifestación del principio de legalidad; y, este último es de gran relevancia pues guarda relación con el derecho fundamental al debido proceso. Y como señala el Tribunal Constitucional “no es constitucionalmente admisible que éstos desborden dichas normas legales refiriéndose a asuntos que no han sido regulados en

ellas con un grado mínimo de claridad o precisión” (Exp. N.º 00020-2015-PI/TC, fundamentos 48).

Y después de lo analizado de esta ley concluimos que las infracciones en comentario contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales porque no respetan el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que, a su vez, forma parte del principio de legalidad reconocido en el artículo 2º, inciso 24, literal d, de la Constitución Política del Perú

Finalmente, el tercer objetivo fijado en este trabajo busca determinar si las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales, por no tener rango legal, conforme al criterio asumido por el TC sobre el principio de legalidad en materia sancionadora, que establece que “se vulnera el principio de legalidad en sentido estricto si una persona es condenada o sancionada por un delito o infracción no prevista en una norma con rango de ley” (Exp. N.º 00020-2015-PI/TC, fundamento 41). Resulta que las conductas sancionables tipificadas en el RLGIT no han sido desarrolladas en una norma de rango legal, por lo que no cumplen con el principio de legalidad, desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional.

4.2 Conclusiones

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo tipifica conductas plausibles de sanción en los artículos revisados en la presente investigación: 23.7º, 25.5º, 25.6º, 25.7º, 25.14º, 25.16º, 25.17º, 26.4º, 26.5º, 28.8º, 29.3º, 30.3º, 31.3º del RLGIT, de los

cuáles se desprende que contienen una tipificación por remisión que no es válida, ni cumple con las exigencias del subprincipio de tipicidad o taxatividad, esto es, que no cumplen con la adecuada certeza, y esta generalidad conlleva a revisar otras normas de especialidad a fin de determinar ante qué tipo de infracción se encuentra el usuario, lo que le genera inseguridad jurídica.

Las infracciones del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo han sido consignadas de manera genérica e imprecisa, lo que configura una vulneración del subprincipio de tipicidad o taxatividad, que forma parte del principio de legalidad, entendiendo este último como aquel instrumento que comprenden los preceptos de seguridad jurídica y la certeza en la descripción del tipo normativo.

En ese sentido, teniendo claro lo que nos indica el artículo 51° y el numeral 4) del artículo 200° de la Constitución, se desprende que el sistema de fuentes diseñado por nuestra Norma Suprema ha establecido como primer rango a ésta y como segundo a los instrumentos normativos que tienen rango legal: la ley, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general, ordenanzas municipales, y leyes orgánicas. [cita la STC N.º 0022-2004-AI/TC, fundamento 13] Asimismo, el numeral 4) del precepto constitucional arriba mencionado establece las normas que tienen rango infralegal: reglamentos, normas administrativas, resoluciones y decretos de carácter general. Entonces, queda claro que un decreto supremo no es una norma con rango legal, por lo que de acuerdo con el Art. 51° deberá encontrar su validez en la norma legal que sustenta su emisión.

Las infracciones materia de estudio son inconstitucionales porque transgreden principios constitucionales como la legalidad regulada en el artículo 2°, inciso 24, literal d, de la Carta Magna, ya que son infracciones imprecisas, genéricas, ambiguas y se emplea en ellas la tipificación por remisión lo que no genera certeza jurídica. Además de que las mismas no están prescritas en una norma con rango de ley, sino que están consignadas en un Reglamento, y de acuerdo al Tribunal Constitucional, una persona no puede ser sancionada por una infracción no prevista de manera precisa en una norma con rango de ley (Exp. N.° 00020-2015-PI/TC, fundamento 41).

4.3 Recomendaciones

Las infracciones tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo regulado en el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, que se encuentran prescritas en los siguientes trece artículos: 23.7°, 25.5°, 25.6°, 25.7°, 25.14°, 25.16°, 25.17°, 26.4°, 26.5°, 28.8°, 29.3°, 30.3°, 31.3°, deben ser derogados del citado reglamento, por contravenir a la Constitución, y porque actualmente afectan a todos los destinatarios que son sancionados por estas infracciones imprecisas y genéricas. De otro lado, se recomienda que las infracciones deben ser incorporadas en una norma con rango de ley, y no en un reglamento, tal como lo manda el principio de legalidad.

Asimismo, se recomienda al legislador peruano a elaborar normas que cumplan con los estándares mínimos de precisión que ha expuesto ampliamente el Tribunal Constitucional en su senda jurisprudencia.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Bechara Llanos, A. Z. (2011). Estado *constitucional de derecho, principios y derechos fundamentales en Robert Alexy*. En *Revista Saber, ciencia y libertad*. Vol. 6. N.º 2, pp. 63-76.
- Bermúdez Soto (1998). *Elementos para definir las sanciones administrativas*. *Revista Chilena de Derecho*. Número Especial, pp. 323-334.
- Cristóbal Támara, T. (2020). *El principio de legalidad como exigencia mínima de legitimación del poder penal del Estado*. En *Revista Oficial del Poder Judicial*, 12(4), pp. 249-266. Disponible en: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/267>
- Cóndor Aquieta, C. E. (2019). *El principio de máxima taxatividad dentro del derecho administrativo sancionador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Delgado Contreras (2020). *Elementos para entender los alcances del principio de tipicidad en las infracciones cometidas por servidores públicos: Apuntes con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República*. *Revista Derecho & Sociedad*. Nro 54, pp. 23-47.
- Espinoza Laureano, F. (2016). *La inspección del trabajo y la infracción administrativa en materia sociolaboral (entre el principio garantista del derecho administrativo sancionador y el principio protector del derecho del trabajo)*. Lima: Anuario de Investigación del CICAJ 2015.
- Espinoza Laureano, F. (2013). Tesis de *La infracción administrativa laboral*. Lima: PUCP.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Moroni, S. (1998). *Contributo alla teoria delle sanzioni tributarie*. En *Riv. Italiana de Diritto Procesal Penal*. Italia: Dialnet.
- Nogueira Alcalá, H. (2005). *Aspectos de una teoría de los derechos fundamentales: La delimitación, regulación, garantías y limitaciones de los derechos fundamentales*. En *Revista Ius et Praxis*, 11 (2), pp. 15-64).
- Pérez Luño, A. E. (2000). *La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia*. Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED N.º 15, pp. 25-38.
- Rendon Vásquez, R. (2005). *Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador*. En *Revista Docentia et Investigatio*. Vol. 7. N° 1, pp. 39-52.
- Rodríguez Rescía, V. M. (1998). *El debido proceso legal y la convención americana sobre derechos humanos*. San José, Costa Rica: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Rubio Llorente, F. (1993). *El principio de legalidad*. REDC. (39), pp. 21-30.
- Salgado Lévano, A. C. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. liber. [online]. 2007, vol.13, n.13, pp.71-78. ISSN 1729-4827.
- Serrano Díaz, L. (2020). *La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú*. Lima: Ministerio de Trabajo del Perú.

JURISPRUDENCIA

- Tribunal Constitucional (2018). *Caso Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República*. Sentencia recaída en el Expediente N.º 00020-2015-PI/TC. Del 25 de abril de 2018.

Anexos

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento?</p> <p>Específicos:</p> <p>PE1. ¿La tipificación por remisión contenida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es válida y cumple con las exigencias del subprincipio de tipicidad?</p> <p>PE2: ¿Las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad?</p>	<p>General:</p> <p>Identificar las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.</p> <p>Específicos:</p> <p>OE1: Determinar si la tipificación por remisión contenida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es válida y cumple con las exigencias del subprincipio de tipicidad o taxatividad.</p> <p>OE2: Analizar si las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el</p>	<p>General:</p> <p>Las implicancias jurídicas derivadas de la imposición de sanciones por infracciones laborales reguladas en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento son la transgresión al principio de legalidad, y en específico, al subprincipio de tipicidad o taxatividad, en la regulación reglamentaria de las infracciones laborales (leves, graves, entre otros).</p> <p>Específicas:</p> <p>HE1: Ausencia del cumplimiento de las exigencias del subprincipio de tipicidad en las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en atención</p>	<p>1. VI:</p> <p>Principio de legalidad</p> <p>2. VII:</p> <p>Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad: Básica • Por el enfoque: Cualitativo • Por el nivel: Explicativo <p>Diseño de Investigación: Básica No experimental.</p>

<p>PE3: ¿Las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales?</p>	<p>principio de legalidad.</p> <p>OE3: Determinar si las infracciones contenidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo son inconstitucionales, por no tener rango legal, conforme al criterio asumido por el TC sobre el principio de legalidad en materia sancionadora.</p>	<p>a la tipificación por remisión.</p> <p>H2: Las infracciones prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo vulneran el principio de legalidad.</p> <p>H3: El reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo está revestido de inconstitucionalidad, dado que, las infracciones reguladas en este no están redactadas de manera precisa como lo exige el subprincipio de tipicidad o taxatividad.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO N° 02: CUADRO DE INFRACCIONES GENÉRICAS Y AMBIGUAS DETECTADAS Y ANALIZADAS:

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CAPITULO II; Infracciones:

Cuadro de infracciones genéricas y ambiguas	
Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 28806)	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo D.S 019-2006-TR
<p>Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales</p> <p>Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa.</p>	<p>Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales</p> <p>23.7. Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales</p> <p><i>25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.</i></p> <p><i>25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.</i></p> <p><i>25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.</i></p>

	<p>25.14 <i>Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.</i></p> <p>25.16 <i>El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.</i></p>
	<p>25.17 <i>La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.</i></p>
<p>Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.</p> <p>34.2 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título.</p>	<p>Artículo 26.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.</p> <p>26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.</p> <p>Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.</p> <p>Artículo 29.- Infracciones leves en materia de empleo y colocación</p> <p>29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.</p>

	<p>Artículo 30.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación</p> <p>30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 31.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación</p> <p>31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.</p>
--	---

Anexo 3: Resoluciones N.ºs 133-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, 07-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, 037-2019-SUNAFIL/IRECAJ/SIRE, 196-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, 076-2019-SUNAFIL/ILM/ SIREs, 6-2019-SUNAFIL/IRECUS, 19-2019-SUNAFIL/IRE-CUS, 028-2019-SUNAFIL/IRE-CUS, 65-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ, 72-2019-SUNAFIL/IRE-CAJ.