



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**"IMPLEMENTAR LA SUPERVISION EJERCIDA POR
LA SUNAFIL EN ENTIDADES PUBLICAS BAJO EL
REGIMEN LABORAL 276, COMO CUMPLIMIENTO
A LAS NORMAS SOCIOLABORALES"**

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

Bach. Querevalu Renteria Anyela Tatiana

<https://orcid.org/0000-0001-9914-6410>

ASESOR:

Mg. Idrogo Pérez, Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

PIMENTEL – PERU

2019

Aprobación de jurado

DR. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez
PRESIDENTE

MG. Wilmer César Enrique Cueva Ruesta
SECRETARIO

MG. Irma Marcela Ruesta Bregante
VOCAL

Dedicatorias

La presente tesis está dedicada principalmente a Dios por darme vida, salud, ser mi inspiración, guiarme y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres y a mis hermanos por todo su amor, cariño y su apoyo incondicional que siempre me brindaron día a día, por llegar a ser pieza importante dentro de mi vida con el fin de demostrar lo importante que soy para ellos, dándome seguridad para lograr todos mis objetivos propuestos, por sus consejos en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Anyela Querevalú.

Agradecimientos

Agradezco a DIOS, por darme sabiduría, por guiarme a lo largo de mi vida y ser mi fortaleza espiritual en los momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a mi asesor por compartir sus conocimientos, alegrías y dedicación, ya que sin él no fuera posible haber cumplido esta meta, a mis docentes que a lo largo de la carrera me impartieron sus sabios conocimientos para lograr mis metas y todo lo que me proponga.

A mi Madre por ayudarme durante toda esta etapa, por sus consejos, apoyo, su motivación y por brindarme durante todo este tiempo su comprensión y motivación para continuar este proyecto.

Anyela Querevalú.

Resumen

El presente informe de investigación se denomina: “IMPLEMENTAR LA SUPERVISION EJERCIDA POR LA SUNAFIL EN EL REGIMEN LABORAL 276, COMO CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOCIOLABORALES”, y tiene como objetivo proponer la implementación de supervisión a entidades públicas en las cuales sus trabajadores se encuentren sujetos al Régimen Laboral 276 en la Legislación Peruana. El enfoque metodológico es cualitativo – cuantitativa y descriptivo, porque pretende describir la realidad que viene atravesando los trabajadores dentro de entidades públicas, las cuales muchas de hechas no vienen cumpliendo con las normas sociolaborales en su totalidad hacia sus trabajadores asimismo se puede resaltar que nuestra Constitución Política en su artículo 24° establece que el pago de la remuneración y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, estableciendo así la estabilidad laboral como derechos fundamentales laborales, asimismo la actuación de la Sunafil con sus fiscalizadores laborales resulta trascendental para el ordenamiento jurídico la efectividad inmediata de los derechos considerados como tales y así con ello, el reconocimiento de las acciones de garantía y tutela ante actos de violación de tales derechos.

Asimismo, la Sunafil se considera a la entidad más competente para realizar la labor de fiscalización a entidades públicas y ejercer la labor de velar y salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador y hacer valer los derechos de los trabajadores que se encuentran sujetos bajo el régimen laboral 276.

Palabras Clave: derechos sociolaborales, régimen laboral 276, de propiedad, beneficios sociales, derechos fundamentales, Régimen laboral 276, implementación.

Abstrac

This research report is called: “IMPLEMENT THE SUPERVISION EXERCISED BY SUNAFIL IN THE LABOR REGIME 276, AS COMPLIANCE WITH THE SOCIOLABORAL RULES”, and aims to propose the implementation of supervision to public entities in which their workers are subject to Labor Regime 276 in the Peruvian Legislation. The methodological approach is qualitative - quantitative and descriptive, because it aims to describe the reality that workers are going through in public entities, which many of the facts have not been complying with the socio-labor standards in their totality towards their workers, it can also be emphasized that our Constitution Policy in its article 24 stipulates that the payment of the remuneration and Social Benefits of the worker has priority over any other obligation of the employer, thus establishing labor stability as fundamental labor rights, also the performance of the Sunafil with its labor inspectors is transcendental for the legal system the immediate effectiveness of the rights considered as such and thus with it, the recognition of the actions of guarantee and guardianship before acts of violation of such rights.

Likewise, Sunafil is considered to be the most competent entity to carry out the oversight of public entities and exercise the task of overseeing and safeguarding the fundamental rights of the worker and enforcing the rights of workers who are subject to the labor regime 276 .

Keywords: socio-labor rights, labor regime 276, property, social benefits, fundamental rights, labor regime 276, implementation.

Índice

Resumen	v
Abstrac	vi
I.-INTRODUCCION.....	9
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2 ANTECEDENTES DE ESTUDIO	15
1.3 ABORDAJE TEORIO	23
<i>1.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: SUPERVISION EJERCIDA POR LASUNAFIL.....</i>	23
<i>1.3.1.1 INSPECCION LABORAL EN EL PERU</i>	24
<i>1.3.1.2 LA CONSTITUCION COMO NORMA LABORAL.....</i>	26
<i>1.3.1.3DERECHOS LABORALES</i>	27
<i>1.3.1.4 PRINCIPIOS LABORALES.....</i>	32
<i>1.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE: REGIMEN LABORAL 276.....</i>	35
<i>1.3.3. TEORIAS RELACIONADAS</i>	35
<i>1.3.3.1 TEORIA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES</i>	35
<i>1.3.3.2 TEORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO</i>	36
<i>1.3.3.3 TEORIA DEL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO</i>	37
<i>1.3.3.4 TEORIA DE LA PROTECCION DE TRABAJO.....</i>	38
1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA	39
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	39
1.6 OBJETIVOS.....	41
II MATERIAL Y METODO	41
2.1 FUNDAMENTO Y DISEÑO DE INVESTIGACION SELECCIONADO	41
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	42
2.3 TIPO DE MUESTRA INICIAL SELECCIONADA.....	42
2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	44
2.4.1 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS	44
2.4.2 PROCEDIMIENTO DE ANALISIS DE DATOS	45
2.5 CRITERIOS ETICOS.....	47
2.6 CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO	49
III RESULTADOS	51
3.1 Resultados en Tablas y Figuras	51
3.2 Discusión de Resultados.	71
3.3 Aporte Práctico.	80

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
V. Anexos:	85
5.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	87
5.3. JURISPRUDENCIA	88
5.4. ENCUESTA	161

Índice de tablas

TABLA N°01. Derechos laborales	51
TABLA N°02. Derechos de los trabajadores	52
TABLA N°03. Beneficios sociales	53
TABLA N°04. Regimen laboral publico	54
TABLA N°05. Legislacion peruana	55
TABLA N°06. Proteccion de los derechos de los trabajadores	56
TABLA N°07.Promocion de los derechos	57
TABLA N°08. Supervicion de los derechos	58
TABLA N°09. Cumplimiento de los derechos laborales	59
TABLA N°10. Fiscalizacion de los Derechos laborales	60
TABLA N°011. Sunafil	61
TABLA N°012. Labor de sunafil	62
TABLA N°013. Entidades privadas	63
TABLA N°014. Presupuesto de fiscalizacion	64
TABLA N°015. Contrato de trabajo	65
TABLA N°016. Regimen laboral 276	66
TABLA N°017. Nomias sociolaborales	67
TABLA N°018. Entidades publicas	68
TABLA N°019. Entidades encargadas de fiscalizacion	69
TABLA N°020. Implementar la supervision de Sunafil	70

Índice Figuras

Figura 1. Derechos laborales	51
Figura 2. Derechos de los trabajadores	52
Figura 3. Beneficios sociales	53
Figura 4. Regimen laboral publico	54
Figura 5. Legislacion peruana	55
Figura 6. Proteccion de los derechos de los trabajadores	56
Figura 7. Promocion de los derechos	57
Figura 8. Supervicion de los derechos	58
Figura 9. Cumplimiento de los derechos laborales	59
Figura 10. Fiscalizacion de los derechos laborales	60
Figura 11. Sunafil	61
Figura 12. Labor de sunafil	62
Figura 13. Entidades Privadas	63
Figura 14. Presupuesto de fiscalizacion	64

Figura 15. Contrato de trabajo65
Figura 16. Regimen laboral 27666
Figura 17. Normas sociolaborales67
Figura 18. Entidades publicas68
Figura 19. Entidades encargadas de fiscalizacion69
Figura 20. Implementar la supervision de sunafil.....70

I.-INTRODUCCION

Encontramos que la Constitución Política del Perú en su artículo 23°, la cual ordena que el país debe tener como prioridad principal la protección del trabajo en cualquiera de sus categorías, impidiendo las relaciones laborales que limiten el ejercicio de sus principios constitucionales, o que ignore o desconozca la dignidad del trabajador. (Bustamante, 1994)

Asimismo, encontramos derechos constitucionales ligados al derecho laboral o derecho del trabajo entre los cuales podemos recalcar el derecho a una retribución igualitaria y suficiente, a los beneficios sociolaborales, a la jornada ordinaria de trabajo, a la no discriminación, el amparo contra el despido arbitrario, a la negociación colectiva y la participación de las utilidades. Es así como nuestra carta magna dedica como principios la irrenunciabilidad de los derechos laborales y explicación adecuadamente a los derechos del trabajador, respectivamente. (Ibarreche, 1996)

Es así como la inspección laboral es considerada como la institución la cual cuenta con la autoridad necesaria para salvaguardar y proteger a los trabajadores en todos los ámbitos y espacios garantizando así el respeto y velando por sus derechos sociolaborales a nivel nacional para concluir, afirmar y reforzar el método internacional de verificación de trabajo.

Sin embargo, el método de vigilancia de trabajo desafía el reto de ser el factor crítico de logro que nos permita como nación garantizar la empleabilidad de trabajo decente para todos los peruanos, por lo tanto, surgir airesos del desarrollo de globalización, que, si bien tiene presencia en el ámbito internacional por más de una década, en nuestro país su mayor intensidad se aprecia recién en los últimos años, debido, entre otros factores, a la suscripción de los Tratados de Libre Comercio. (Belunde, 1989)

En nuestro país existen diversas empresas y sectores productivos que tienen la peculiaridad propia de ser empresas informales en su aspecto laboral, simulando la validez de verdaderas relaciones de trabajo. Es así como estas empresas contratan bajo la modalidad de contratos civiles, locación de servicios, entre otros. Asimismo, en algunos casos son presentados de forma correcta como convenio de prácticas o contratos modales a pesar de que estos contratos tienen

carácter de permanente al desnaturalizarse ya que cumplen con todos los elementos del contrato de trabajo los cuales, con la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración.

Ya que si aplicamos el principio de primacía de la realidad en estos tipos de empresas la mayor parte de sus trabajadores pasarían a un contrato indeterminado sin embargo a pesar de estar reconocidos estas relaciones de trabajo las empresas siguen sin cumplir en su totalidad con todos los beneficios que les otorga la ley. (Rodríguez, 1990)

Sin embargo, a pesar de nuevas políticas con respecto a la promoción y desarrollo de la relación de trabajo son insuficientes ya que a pesar de promover el empleo en nuestro país. Para que el empleo pueda ir creciendo significativamente debe existir un crecimiento continuo de la economía de nuestro país y por lo tanto es de suma importancia que exista un crecimiento en la inversión privada y productividad en el país. (Ibarreche, 1996)

El incremento de recientes emprendimientos provechosos y, la superioridad de la producción de las empresas repercute en la generación de nuevos trabajos, y así para sobrepasar los retos de la necesidad y escasez, se debe exigir que este crecimiento del empleo se concentre en empleos formales.

La producción formal es importante para la comodidad de las personas, porque genera un ingreso económico, facilita el progreso social y económico, y confortar a las personas, a sus familias y comunidades. El trabajo formal es la aspiración de las personas durante su vida laboral.

Lo cual refleja las preferencias de la actividad social, económica y política de los países y del sistema internacional en un plazo determinado, este concepto ha logrado un consenso internacional entre países, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el trabajo productivo y el trabajo formal son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducción de la escasez y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Lograr que el trabajo formal se propague a todo el país en favor de todos los peruanos es la mejor manera de asegurar la inclusión social, lineamiento de política central del Gobierno.

La incorporación social asegura que todos los ciudadanos sin excepción alguna, puedan ejercer sus derechos, aprovechando sus habilidades y las oportunidades que encuentran en su medio. El país ha mejorado en su infraestructura, y como consecuencia ha mejorado también, la seguridad macroeconómica, la inauguración comercial y el incremento del emporio financiero, entre otros factores, asimismo el Perú ha incrementado de manera significativa su capacidad en los últimos años.

Así como consecuencia de ello, la nación ha escalado niveles en el informe Global de Capacidad del Foro Económico Mundial, lista más notable en cuanto a su potencial se refiere. Pero a pesar de todo ello, para lograr aumentar significativamente en el mediano y largo plazo se requiere que el país cambie en una política coherente que enlace los conceptos que encierre la definición de capacidad, fortalecer una trayectoria de aumento permanente, y además resulta algunas tendencias arriesgadas que podrían fin al desarrollo del Perú en el mediano y largo plazo. (Juan, 1986)

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el ámbito internacional la fiscalización siempre ha sido de gran interés fundamental en la administración de las relaciones de trabajo, ya que esta entidad debe velar y salvaguardar el cumplimiento de la legislación laboral garantizando así la equidad que debe haber en una entidad de trabajo. Es así pues que la fiscalización laboral resulta indispensable en todos los países y entidades donde prevale en muchas de estas la informalidad ayudando así a la solución de diferentes problemas dentro de entidades de trabajo. Es así que la fiscalización laboral nace internacionalmente con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1919, la misma que exige a todos los países establecer un sistema de inspección de trabajo con el único objetivo de hacer valer las leyes y reglamentos para así poder velar y proteger a los trabajadores. Es por ello que la inspección podemos definirla como la función o potestad para identificar acciones en la cual la administración pública podrá llevar a cabo la constatación del cumplimiento de los reglamentos previstos en el ordenamiento.

Asimismo, en Perú en la actualidad constantes ataques y violaciones al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público por parte de los gobiernos. Ante esta realidad, desde nuestra acción sindical los trabajadores se ven constantemente obligados a una doble tarea, tanto la que tiene que ver con resistir los ataques y violaciones a este derecho en los casos en que es reconocido, como la de pelear por su pleno reconocimiento a nivel normativo donde la garantía de la estabilidad no está aún consolidada. (Isac, 2009)

En esa lucha debemos confrontar con aquellas visiones que entienden al Estado como una estructura que debe funcionar en su mínima expresión posible, que asignan al empleo público un rol instrumental al servicio de los gobernantes y que, para desconocer nuestros derechos como trabajadores, nos presentan a la ciudadanía como un gasto improductivo y sobredimensionado, es así como la facultad a la estabilidad laboral dentro del sector público no es un tema reciente. Pero en la actualidad se vienen dando casos de violencia a este derecho. Y esto viene repercutiendo aún más en aquellas empresas donde se trata de la facultad justa reconociendo las leyes. (Miyagusuku, 2014)

Hay que reconocer que los empleados del sector público no cuentan con una defensa propia ya que, como acontecido memorablemente y pasa desafortunadamente en la actualidad, ante la variación de gobierno las gestiones entrantes suelen apoderarse de los cargos de trabajo como un “botín de guerra”, del que pretenden distribuir ilegalmente a su favor.

Es por ello que buscar disponer de los puestos de trabajo a su beneficio distribuyendo así a nuevos trabajadores, usando así el empleo público como “prebenda” como beneficio propio y promesas de campaña, dejando así sin protección alguna al trabajador del sector público exponiendo así al trabajador a una extrema vulnerabilidad ante todos sus derechos laborales y no solo dejándolos desprotegidos a los trabajadores sino también a su familia que está a su cargo llegando también así a vulnerar derechos constitucionales.

Por lo cual independientemente de la capacidad y la responsabilidad con la que venga desempeñándose este trabajador, su puesto de trabajo estaría en riesgo ya que para su estabilidad en su puesto de trabajo solo dependería del gobernante en turno. Ante esta postura es complicado esperar que pueda disfrutar de otros derechos primordiales para el trabajador, como la libertad sindical, una remuneración justa, por mencionar algunos de ellos.

Asimismo, el estado peruano ha promulgado la Ley 28806, Ley general de Inspección de Trabajo, cuyo objetivo es regular y velar por el cumplimiento de las reglas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas, todo ello de conformidad con el convenio 081. (Miyagusuku, 2014)

Debemos señalar que, la inspección del trabajo tiene la misión de vigilar el cumplimiento de las normas laborales a través de su cuerpo inspectivo, siendo esta actividad la que se ejerce sobre las empresas, quienes son unidades económicas en las que se existen relaciones laborales, esto es, donde una persona física o jurídica emplea a otras.

Por lo cual el ámbito de actuación del trabajo, aun cuando la referida Ley expresamente señala la actuación de la inspección del trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas laborales y jurídicas, públicas o privadas de acuerdo con el Convenio 081, por lo cual se entiende que la inspección del trabajo atiende la verificación de la condición de empleador, con prescindencia de su carácter de persona pública o privada y del régimen laboral aplicable; se ha entendido errónea y limitadamente, que la competencia se limita a las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada, excluyendo así, la verificación y control del cumplimiento de la normativa socio laboral con respecto a aquellas entidades sujetas al régimen laboral público general o especial; lo cual contradice el ámbito de la inspección de trabajo al que alude al Convenio 081. (Bustamante, 1994)

Así también, supone el establecimiento de un marco al Principio de Igualdad en el ordenamiento de las normas sociolaborales, siendo que se exige solo a los empleados cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, más el estado no es objeto de fiscalización.

Nuestro departamento de Lambayeque no ha sido ajeno ante el trato de vulneración de derechos hacia los trabajadores por parte de sus empleadores, es por ello que SUANFIL vienen trabajando arduamente para velar así por sus derechos laborales.

Casación laboral N° 13061-2016- Lambayeque de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, interpuesta por la empresa demandada Adecco Consultng, mediante escrito de fecha 08 de julio del dos mil dieciséis, de la pretensión de la demandante se advierte que la parte resultado pretende que se deje sin efecto el despido encausado y/o fraudulento y como consecuencia de ello se disponga su reposición en el centro de trabajo y además de ello se realice el pago de costos procesales, espor ello que el Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo la cual expidió sentencia declarando infundada la demanda al considerar elementos suficientes para concluir que el despido ha sido arreglado a ley al constituirse una falta grave por parte de la actora por su incurrancia en las inasistencias injustificadas.

Por su parte el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque, procedió a revocar la Sentencia apelada y reformándola declaro fundada, mencionando que la empresa demandada no tenía propósito de continuar con la relación de trabajo, sino que fue aparente a fin de eludir su responsabilidad al reasignar a la demandante comunicándole esta decisión de forma tardía, lo cual generaría la imposibilidad del cumplimiento de dicha orden. Por lo cual permite al jurado establecer la falsa falta grave en la cual se configuraría un despido fraudulento.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la Republica declara fundada el recurso de Casación argumentado que la actora no fue despedida fraudulentamente ya que esta había sido comunicada sobre la reasignación a la Ciudad de Lima concediéndole viáticos de viaje, en consecuencia, Casaron la Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia confirmaron la Sentencia apelada que declaro infundada la demanda y dispusieron la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial el peruano.

1.2 ANTECEDENTES DE ESTUDIO:

Inostroza (2017), en su investigación titulado “**Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL**”, tesis para obtener el grado de doctor en Gestión Pública Y Gobernabilidad, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de La Libertad, considera que la aplicación de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones, Se determinó que la

aplicación de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo en el empleo formal en la región de La Libertad-2017 es de nivel deficiente y regular (78.2%), de igual forma sus dimensiones (protección al trabajador, implementación, coerción y cumplimiento), las cuales se determinaron que tienen un promedio de nivel deficiente y regular (78.35%). Concluyendo que la inspección y aplicación de trabajo se encuentra salvaguardada por una entidad fiscalizadora a través de una norma de rango legal, Ley N°28806, pero tiene una mala cobertura de la atención, pues abarca aproximadamente el 20% del país y el 5% del territorio económico de la población activa, funciona como parte de la principal ciudad de la costa peruana y esto principalmente en las ciudades de Lima y Callao.

Asimismo, entendemos que la aplicación de las normas sociolaborales en el trabajo en la Región de la Libertad es de nivel deficiente, por lo cual se debería implementar una entidad fiscalizadora que salvaguarde los derechos de los trabajadores.

Ramos (2015), en su investigación titulado “**La Vulneración de Derechos Laborales Y La Fiscalización De La Sunafil En La Empresa Mototécnica Ulloa E.I.R.L**”, tesis para obtener el grado de Abogado, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, manifiesta que la vulneración de derechos sociolaborales en la Empresa Mototécnica, se llega a identificar un gran porcentaje de trabajadores en los cuales se encuentran vulnerados derechos primordiales de todos los trabajadores como son sus vacaciones, gratificaciones y seguro, así mismo como sus beneficios laborales llegando estos asimismo a tener una deficiencia en el trabajo ya que al no cumplir con las expectativas salariales ellos tienen que buscar otro trabajo para así poder seguir manteniendo a su familia.

Es por ello que mediante la investigación de Ramos que mediante una entidad fiscalizadora como SUNAFIL mejorarían los derechos de los trabajadores y sean igualmente el pago de sus derechos sociolaborales a sus trabajadores.

Bautista (2016), en su investigación titulada “**Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo de trabajo**”, tesis para optar el título profesional de Abogado, realizada en la Universidad de San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho-Perú, considera que a través de los cursos de capacitación al público organizado por la Dirección

Regional de Trabajo de Ayacucho – Sub Dirección de Inspecciones Laborales; también, a través de las fiscalizaciones, las cuales son ejecutadas satisfactoriamente durante el año como se muestra en la meta anual que debe cumplir la oficina de la sub dirección de inspecciones laborales; y con referencia al presupuesto con que debería contar dicha oficina, como se menciona en el Plan Anual de Inspección del Trabajo; estas se requieren para distintos gastos como son: movilidad viáticos, pasajes, implementos de seguridad para los inspectores, materiales de oficina, etc. y se contrasta a través de los diversos requerimientos que emite la oficina.

Asimismo, como nos señala Bautista sobre las denuncias laborales en el procedimiento inspectivo de trabajo podemos observar que con una buena fiscalización se puede lograr que las empresas cumplan favorablemente con los derechos a sus trabajadores.

Vega (2001), en su investigación titulada **“La Facultad Fiscalizadora De La Dirección Del Trabajo”**, tesis para el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, realizada en la Universidad de Chile, indica la importancia de crear entidades reguladoras que supervisan y fiscalizan los derechos de los trabajadores y velan por su cumplimiento en forma igualitaria sin ningún tipo de discriminación por parte de su empleador.

En la investigación realizada por Vega, realizada en la Universidad de Chile podemos observar que al igual que en nuestro país cuenta con una institución encargada de amparar y regular las normas de prestación de servicio y la importancia que se debe dar a la creación de instituciones encargadas de salvaguardar los derechos de los trabajadores como de promover estos derechos.

López (2013), en su investigación titulado **“Mecanismos Jurídicos para el Mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores, y Control, Supervisión Continua Del Cumplimiento de las Normas Sociolaborales”**, tesis para obtener el grado de licenciatura en Derecho, realizada en la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia, concluye que en esta tesis podemos observar la negligencia y adormecimiento no solo por

parte de las empresas sino también por parte del estado Boliviano y la violación a las normas sociolaborales que se agrava día tras día ante un trabajo precario que se ofrece, por lo cual se debe implementar una institución encargada de salvaguardar estos derechos de los trabajadores para así amparar sus derechos fundamentales.

Es por ello que se debe difundir así también entre los trabajadores los derechos laborales que los protegen para así estos puedan reclamar todos sus beneficios laborales sin ser llegados a ser vulnerados por sus trabajadores, es por esta razón que una entidad fiscalizadora ayudaría a que se cumplan y se respeten estos derechos.

Cornejo (2017), en su investigación titulado **“Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015”**, tesis para obtener el grado de magister en Gestión Pública, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, concluye que en la investigación realizada por Cornejo podemos observar que las inspecciones realizadas por SUNAFIL se pueden observar que la ciudad de Lima se observan un porcentaje alto de multas comparado con otras ciudades del País.

Así también podemos observar que desde que se implantó esta entidad fiscalizadora la empresa a nivel nacional han mejorado el trato a sus trabajadores salvaguardando así los derechos sociolaborales de los trabajadores de todo el país.

Solano (2016), en su investigación titulado **“Aplicación del principio de celeridad al procedimiento sancionador de la Sunafil-Intendencia Lima metropolitana”**, tesis para obtener el grado de Abogada, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, explica que validar los objetivos propuesto sobre si se está cumpliendo con finalidad de la aplicación del principio de celeridad en el procedimiento sancionador de la Intendencia de Lima metropolitana – SUNAFIL (Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral), Siendo a ello que han existido diversas irregularidades con el tema de los plazos en el acto de notificación y en la emisión de pronunciamientos tanto de primera como de segunda instancia, siendo así que esta entidad está recibiendo diversas quejas y reclamos por incumplir con sus debió plazos.

Con esta investigación se busca mejorar la labor que está logrando esta entidad fiscalizadora al buscar salvaguardar los derechos de los trabajadores y que se logre con eficacia y celeridad hacia los trabajadores tras una vulneración de estos derechos sociolaborales. Así mejorar esta entidad en sus funciones logrando descentralizarse y abarcar fiscalizar a más empresas logrando abarcar como se propone en esta investigación al régimen 276.

Chambio (2015), en su investigación titulado “**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESORES NOMBRADOS DE LA UGEL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**”, tesis para obtener el grado de Abogada, realizada en la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, concluye que la realidad nos muestra la vulnerabilidad de los Derechos de los Profesores Nombrados de San Juan de Miraflores” actualmente genera problemas que afectan directamente la enseñanza, sobre todo en la autoestima del profesor y calidad de vida, ya que para poder cubrir la canasta básica familiar tiene que tener por lo menos dos trabajos, con todo ello el profesor difícilmente podría seguir estudios de postgrado como diplomados, maestrías, especializaciones, doctorados, etc. el gobierno debe otorgar incentivos para que el docente pueda perfeccionar sus conocimientos.

Se puede visualizar en esta investigación la realidad que viven los profesores al ser vulnerados o lesionados sus derechos sociolaborales cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Por lo cual los profesores de la Ugel de San Juan de Miraflores ante esta vulneración se ven obligados a buscar un segundo trabajo descuidando así su labor como docente y descuidando así sus estudios de post grado.

Jiménez (2012), en su investigación titulada “**Los Grupos de Empresa y La Relación Individual De Trabajo En El Marco de una Economía Productiva Descentralizada**”, tesis para obtener el grado de licenciado de la facultad de ciencias del Trabajo, realizada en la Universidad de Murcia- España, define que a pesar del avance tecnológico la potenciación de trabajo se está dejando de lado la supervisión y el amparo de los derechos de los trabajadores llegando a vulnerarlos.

Así como nos señala Jiménez en su investigación sobre los grupos de empresa y la relación individual de trabajo en la actualidad con el avance tecnológico y la globalización se busca la potenciación de las empresas y mejorar las normas en las entidades proporcionando una mejor normativa hacia los derechos de los trabajadores.

Requejo (2014), en su investigación titulado “**FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO EN EL PERU**”, tesis para obtener el grado de Magister en Derecho de la Empresa, realizada en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima, nos habla sobre la Institución constituida a favor de amparar los derechos de los trabajadores salvaguardando mediante su fiscalización en diferentes empresas a nivel nacional verificando correctamente el cumplimiento de sus normas.

Asimismo, nos señala Requejo en su investigación sobre el Fortalecimiento inspectivo en el Perú, podemos darnos cuentas que mediante la implementación ejercida por SUNAFIL se podrá fortalecer la inspección descentralizada a diferentes entidades de trabajo salvaguardando así los derechos sociolaborales, por lo cual señala que a pesar de que se cumple a cabalidad con las funciones realizadas por Sunafil esta institución no cuenta con los materiales suficientes y la economía suficiente por parte del estado para poder fortalecer a la institución.

Quispe (2017), en su investigación titulada “**LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO**” tesis para optar el título de Abogado en Derecho, realizada en la Universidad Andina del Cusco de Cusco, nos manifiesta que la jornada de trabajo es un tema trascendente, así como el tema de la jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano el cual establece que la jornada completa se establece en 8 horas diarias y 48 horas semanales, así mismo muchas de estas empresas no cumple con los derechos de sus trabajadores al hacerlos trabajar más de las horas establecidas por las leyes, cometiendo faltas graves es por ello la necesidad de implementar una institución que se encargue de su fiscalización.

Almada (2016), en su investigación titulada “**LA PROTECCION DEL DERECHO AL TRABAJO (DIGNO): ENTRE EL GARANTISMO Y LA FLEXIBILIDAD**” tesis

para optar el título de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona, nos infiere a la Constitución como norma que ordena la vida en comunidad asimismo nos habla de derecho internacional como orden de un contexto global y mundial, por lo cual el sistema de protección internacional viene amparando los derechos sociales pero a pesar de ello las empresas multinacionales vienen vulnerando derechos fundamentales como la del trabajo digno con garantías a nivel mundial, asimismo el ser humano es sujeto a derechos y obligaciones reconocido a nivel internacional es por ello que asimismo las empresas deben reconocer estos derechos y hacerlos valen en las diferentes empresas a nivel internacional. Es por ello que se plantea el trabajo digno como un derecho fundamental para asegurar así su protección llegando así a establecer límites a empresas públicas y privadas para impulsar así acciones en pro del trabajo y por inclusión social.

Prieto (2016), en su investigación titulada **“LOS PRINCIPIOS DE DIGNIDAD HUMANA, PROPORCIONALIDAD Y BUENA FE COMO LIMITES A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”** tesis para optar el título de Doctor en Derecho, realizada en la Universidad de Burgos, nos manifiesta que con estas reglas y principios constituyen un límite a las conductas realizadas por parte del empleador, capaces de regir asimismo sus conductas vulnerarías de los derechos de los trabajadores por parte del empleador, asimismo estos derechos reconocidos a nivel mundial estos también conllevan obligaciones por parte del trabajador es por ello también reconocer la buena fe por parte del trabajador, ya que estos muchas veces también al conocer sus derechos muchas veces abusan de ellos no llegando a respetar sus derechos de otros, asimismo dar a conocer que así como el ser humano tiene derechos reconocidos a nivel mundial debemos reconocer que nuestros derechos terminan cuando comienzan los derechos de nuestro prójimo.

Izaga (2018), en su investigación titulada, **“LAS CONDUCTAS FRAUDULENTAS DEL EMPLEADOR Y EL EFECTO EXPANSIVO DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD”** tesis para optar el título de Doctor en Derecho y Ciencia Política, realizada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, nos indica que el empleador para encubrir sus conductas fraudulentas y las violaciones a los derechos de sus trabajadores realizo contratos civiles, contratos modales a un plazo determinado sin cusa justa, encubriendo estos

actos de una relación laboral mediante contratos de tercerización e intermediación, es por ello que estos procesos se resolvieron en la Sala Laboral Permanente de Piura en el 2012 al 2014, en las cuales el juez determinó que eran actos fraudulentos por parte del empleador al aplicar el principio de primacía de la realidad, ya que estos trabajadores cumplían con todos los supuestos de un trabajo laboral al estar bajo la subordinación de su empleador.

Montenegro (2015), en su investigación titulada, “**APLICACIÓN DE SANCIONES EN UNA INSPECCION EN MATERIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACION FINANCIERA DE LA EMPRESA NEGOCIOS MINERALES E.I.R.L. EN EL PERIODO 2015**” tesis para optar el título de Contador, realizado en la Universidad Nacional de Trujillo, nos manifiesta que la presente investigación realizada en la Empresa Negocios Minerales E..I.R.L., tiene un gran problema al cumplir con el deber del reconocimiento de los derechos y beneficios de sus trabajadores lo que ocasiona la aplicación de multas ante una inspección en materia laboral a la empresa, es por ello que desde la creación de Sunafil la aplicación de multas a la empresa Minerales aumentado significativamente, llegando a disminuir la fluidez y el capital del trabajo. Es por ello que las empresas deben implementar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Quispe (2018), en su investigación titulada, “**LA REMUNERACION MINIMA VITAL Y LA CANASTA BASICA FAMILIAR EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE HUANCAYO 2017**” tesis para optar el título profesional de Abogada, realizado en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, nos manifiesta la realidad en la que viven los trabajadores de las empresas MYPES del distrito de Huancayo en las que laboran con informalidad, haciendo de estas empresas no lícitas ya que no cumplen con estar registradas en el Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas y por lo mismo incumplen el pago de la remuneración mínimo vital y los beneficios laborales a los cuales el Estado les ha reconocido derechos laborales laborando sin responsabilidad de generar empleos decentes en la población. Es por ello que mediante la encuesta realizada en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo se comprobó que la remuneración mínimo vital no es proporcionada en su mayoría a los trabajadores y el monto con el que se remunera es insuficiente para cubrir las necesidades de la

canasta básica familiar en comparación al de la Canasta Básica Familiar que para efectos esta investigación muestra un valor promedio de S/. 1515 (al 2017) siendo claro que el valor de la diferencia económico entre estas cantidades es de 665 soles; cifra que obliga a los trabajadores de las MYPES a vivir en condiciones de pobreza, sustituyendo o reduciendo productos básicos de la alimentación de su familia.

Vílchez y Arroyo (2017), en su investigación titulada “**EL DERECHO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO PREVISIONAL CON EQUIDAD Y DESARROLLO**” tesis para optar el título profesional de Abogada, realizado en la Universidad Nacional de Pucallpa nos manifiesta que sobre la decisión de la relación que existe entre la utilización del derecho laboral peruano y el derecho previsional con imparcialidad. Así mismo en la actualidad se debe tener en cuenta que los pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, han contribuido constantemente durante toda su vida como trabajador aproximadamente 40 años lo que concluye que las pensiones que reúnen percibiendo no sean tan altas. Es por ello que las pensiones de jubilación, sobrevivencia, invalidez del Sistema Privado de Pensiones son mayores al del SNP.

Es por ello que cuando el afiliado a una AFP llega a la edad de jubilación con un fondo menor a S/. 5,810, tiene la opción de apartar el total de su dinero, siempre que haya elegido jubilarse por Retiro Programado. Pese a ello se puede observar en la tabla de distribución de pensión que algunos jubilados reciben una pensión bajísima con la cual no podrían solventar sus gastos, ni tampoco para sus necesidades básicas, pero ellos lo prefieren con el fin de contar al menos con la atención medica de Essalud

1.3 ABORDAJE TEORIO

1.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: SUPERVISION EJERCIDA POR LASUNAFIL

Es la institución por la cual el estado promueve y cumple con garantizar los derechos laborales a sus trabajadores, asimismo genera las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades dentro de su ámbito de labores, procurando su formalidad y rendimiento. Por medio de la Ley N° 29981 el Congreso de la Republica creo SUNAFIL como institución especializada adscrito al Ministerio de

Trabajo (MTPE).

La cual es Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, comprometido de promocionar, inspeccionar, controlar y responsable de la organización jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como ofrecer asesoría técnica, realizar análisis y plantear la emisión de reglas sobre dichas materias. (Laboral S. N., 2014)

La SUNAFIL tendrá las siguientes responsabilidades:

- Promocionar, vigilar y inspeccionar la ejecución de las normas jurídicas sociolaborales y de seguridad y salud en el empleo.
- Ofrecer asesoría técnica
- Realizar investigaciones
- Proponer la emisión de normas sobre dichas materias

Asimismo, la SUNAFIL tiene el rol fundamental de promover, supervisar y ejecutar las normas jurídicas establecidas en el Art. 3 de la Ley 28806 en Lima como en sus provincias.

Por lo cual deberá cumplir con las funciones de vigilar, fiscalizar y exigir el cumplimiento de dichas relaciones laborales en el ámbito nacional en el trabajo, así mismo deberá promocionar y fomentar el empleo y contratación a extranjeros. Es así como los gobiernos regionales desarrollan y ejecutan dentro de su territorio todas las funciones y competencias señaladas en el artículo antes mencionado, pero con relación solo a microempresas y de acuerdo a como lo defina la el ordenamiento de la Ley N°29981, el cual deberá ser promulgado en el mes de abril del 2013. (Castillo, 2017)

1.3.1.1 INSPECCION LABORAL EN EL PERU

El estado como entidad pública tiene la responsabilidad de promover, fomentar el empleo para progreso social y económico, no solo creando normas para su

promoción sino también vigilando que estas normas políticas se cumplan a cabalidad dentro de entidades de producción y empleabilidad garantizando así el cumplimiento de dichas normas por medio de normas de fiscalización de trabajo.

Es así como en el año 1802 en Gran Bretaña nace la inspección de trabajo, al mismo tiempo que la industrialización, cuando el gobierno afirma la ley sobre la inspección de salud en las fábricas y en otros sectores. En el año 1833, con la designación de los cuatro primeros “inspectores”, quienes debían inspeccionar el tiempo excesivo de la jornada de empleo, se habla del surgimiento de la supervisión del empleo propiamente dicha. (Miyagusuku, 2014)

El 19 de Julio del 2006 se aprobó la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, que según su artículo 1 tiene por fin “regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”. También la ley define como dos grandes finalidades de la inspección (artículo 3):

- Supervisar y cumplir responsablemente las políticas legales, normas convencionales y de naturaleza contractual en el reglamento sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales.
- Orientación y asistencia técnica

El Sistema de Inspección de Trabajo se ha caracterizado, en los últimos cuatro años por una disminución relativa de las actuaciones de orientación, frente a las inspectoras. Así se ha pasado de 29% de actuaciones de orientación en el 2011 a 16% en el 2014. Esto puede ser un indicativo de la necesidad de fortalecer las actividades de orientación y prevención.

1.3.1.2 LA CONSTITUCION COMO NORMA LABORAL

La constitución como norma jurídica es una de las mayores manifestaciones jurídicas de importancia superior dentro del desarrollo de la disciplina jurídica del Derecho Laboral. Es por ello que, en la Constitución de 1979, el trabajo es considerado la mayor fuente de riqueza para la humanidad, lo que enfatiza que el trabajo es un derecho fundamental y deber social, razón por la cual cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores. o que ignoraran o rebajaran su dignidad, y siempre que nadie pudiera ser obligado a realizar un trabajo personal sin su consentimiento y sin la debida compensación.

Asimismo, el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato, es decir, por un lado, el principio de igualdad de trato y no discriminación, posteriormente reforzado con el de igual retribución en el artículo, y por otro, en forma genérica, el principio protector.

El Estado peruano, de acuerdo con los artículos 3, 43 y 44 de la Constitución Política de 1993, sigue el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho. Estas características no son meros enunciados desprovistos de contenido, sino que vinculan legalmente al Estado y a la comunidad. De esta forma, el Estado Social y Democrático de Derecho debe entenderse como un modelo que no solo busca limitar y controlar al Estado y la sociedad, sino también promover y crear las condiciones legales, políticas, sociales, económicas y culturales que determinen el máximo desarrollo de la persona, con absoluto respeto a su dignidad, que dirige y orienta, positiva y negativamente, la acción legislativa, jurisprudencial y gubernamental del Estado.

En nuestro modelo de Estado Social Democrático de Derecho, la defensa de la persona y el respeto a su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado, tal y como se indica en el artículo 1 de nuestra Constitución Política de 1993. En el ámbito de los Fundamentos sociales Los derechos reconocidos por nuestra Constitución Política son los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, resultado de la constitucionalización del Derecho Laboral. Estos derechos laborales adquieren especial importancia en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, por ser un medio importante para lograr el bienestar y desarrollo de las personas, garantizando así unas condiciones dignas de existencia.

El Derecho Laboral es aquella disciplina jurídica que surge como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: el trabajador, que pone a disposición su mano de obra y su trabajo; y el empleador, que se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre llevó a que la posición del empresario fuera la que lograra imponerse al trabajador, provocando que el trabajador se viera sumido en condiciones precarias e indignas para realizar su trabajo. Ante tal situación, se estableció el Derecho Laboral como rama necesaria para igualar las condiciones entre trabajador y empleador, y así restaurar el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, regulando las condiciones mínimas en beneficio del trabajador. (Belunde, 1989)

1.3.1.3 DERECHOS LABORALES

Los beneficios laborales de los trabajadores por los cuales debe regirse su empleador y los cuales se encuentran reglamentados por políticas laborales dentro de nuestro estado peruano. Es así como en nuestro estado peruano estas normas son vigiladas por instituciones encargadas de salvaguardar por los derechos del trabajador como son la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial a través de sus juzgados y salas laborales.

Es por ello que el trabajador cuenta con derechos fundamentales y que asimismo todos los regímenes de trabajadores cuentan con ellos en nuestro país, son los siguientes:

El acuerdo de empleo indefinido y con seguridad si las tareas en la empresa son de carácter constante y si son eventuales se justifican los acuerdos eventuales. Este derecho está muy enlazado a que los trabajadores cuenten con un pacto y que su destitución de su centro de labores se realice por una causa comprobada y prevista en la ley. (Chavez, 1993)

- La labor profesional que no puede exceder a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

Es así artículo 25 de nuestra Carta Magna estipula que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, señalando así las jornadas acumulativas y atípicas. Asimismo, al igual que la Constitución también, se reconocen los descansos reintegros anuales y semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un periodo de 7 días. Si embargo, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal.

- La remuneración

Asimismo, es valioso resaltar que un contrato de empleo debe cumplir con los requisitos fundamentales como lo es uno de ellos que es la remuneración por parte del empleador como pago a la prestación de servicios por parte del trabajador. Es por ello que la remuneración es considerada como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

La retribución por prestación de servicios no solo es muy importante en el contrato de trabajo sino también es un derecho fundamental de cada trabajador el cual se encuentra reconocido por nuestra Carta Magna de 1993, en el artículo 24. Es por ello que el artículo antes mencionado reconoce a la remuneración considerando de forma justa, equitativa y suficiente para la protección de él y de su familia. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fija un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente, se indica que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudados del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital. (Costa, 1998)

- Los descansos remunerados

Asimismo, el artículo 25 contempla en nuestra Constitución que los descansos son considerados derechos en los que considera que todo trabajador deba tener estipulado un descanso semanal y anualmente en las

cuales se encuentran contemplados en nuestras normas políticas por la cuales se deben velar.

A nivel legislativo, los descansos remunerados de los trabajadores están regulados por el Decreto Legislativo N°713, Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

Es por ello que es obligatorio que el empleador brinde a sus trabajadores un descanso semanal de veinticuatro horas sin interrupción el día de descanso, ya que se les otorga este beneficio con el fin de que el trabajar pueda recuperar fuerzas y llegar a su centro de trabajo con las energías necesarias para cumplir con sus labores encomendadas o el reconocimiento a determinados días en función de las festividades o acontecimientos por feriados.

El descanso semanal o feriados también puede someterse a diversas normas alternativas o acumulación de las horas extras dentro del establecimiento de trabajo y descansos con supervisión de la debida proporción y criterio de razonabilidad. Asimismo, el empleador dentro del centro trabajo puede realizar modificaciones en los días de descanso cuando ello sea necesario y atendiendo las necesidades de la empresa. (Ferro, 1998)

- **Compensación por Tiempo de Servicio**

La compensación por tiempo de servicio se encuentra tipificada en el artículo 2 del Decreto Legislativo N°650, Texto único Ordenado que es aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicio (LCTS), la CTS podría entenderse como un seguro de desempleo. En por ello que se define a la Compensación por Tiempo de Servicios como una compensación social como una forma de prevenir es riesgo que pueda nacer del cese en el centro de trabajo y salvaguardar así también la protección de la familia.

Lo mencionado anteriormente puede examinarse con transparencia en el tercer considerando de la Casación N°963-98-Cusco, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema: la cual nos señala

que la Compensación por Tiempo de Servicio constituye un beneficio social de carácter económico a favor del trabajador. (Delgado, 1970)

- Seguro de trabajo.

También llamado seguro comunitario conocido como ESSALUD, la cual es la sociedad comunitaria peruana encargada de velar por la salud de los ciudadanos, comprometida con el cuidado y las necesidades de cada paciente a su cargo asegurando su bienestar, equidad y solidaridad social en la salud

El cual tiene como objetivo velar por la seguridad y salud de sus pacientes, brindando una privilegiada atención de calidad y eficiencias en sus labores para mejorar el bienestar de 11 de millones de asegurados peruanos.

Asimismo el Seguro Social de Salud cuenta con un total de 400 centros de salud entre hospitales generales, policlínicos y establecimientos especializados de salud, ubicados estratégicamente a lo largo y ancho del Perú, a fin de vigilar la gran demanda de salud existente entre la población asegurada y no asegurada. Así como Centros del Adulto Mayor(CAM) y Centros Especializados de Rehabilitación Profesional (CERP) (Bustamante, 1994)

- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.

La Organización Internacional de Trabajo, la Declaración de Filadelfia reafirman la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación dentro de los trabajadores reconociéndolos, así como protección a sus derechos, asimismo este derecho también es reconocido en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 reconoce así como derechos fundamentales de un trabajador el derecho a la libre asociación y a formar así un sindicato el cual velara por sus derechos.

Así también el sindicato es el cual ayudara en una relación laboral entre las partes poder llegar a resolver conflictos es por el cual será como un portavoz de los trabajadores y así poder un mejor entendimiento con el empleador y

así poder llegar a tener una comunicación más armoniosa. (Juan, 1986)

Es así como en la actualidad la negociación colectiva viene siendo un instrumento de gran importancia en las empresas, logrando así un compromiso no solo por parte de los empleadores sino también por parte de los trabajadores, ya que el empleador al cumplir con todos los derechos del trabajador este llegara con más entusiasmo al cumplir con todas sus obligaciones a su centro de trabajo logrando así una mejor productividad en su centro laboral.

En la actualidad la negociación colectiva viene dándose con gran importancia por los beneficios que ofrece, al llegar a lograr una institución potente e importante la cual logra obtener beneficios para los trabajadores y lograr comprometer a los empleadores con el objetivo de atender las preocupaciones económicas de la empresa. Es así como las asociaciones llegan a ser la voz de ambas partes dentro de un centro laboral reduciendo así la pobreza y las desventajas sociales, esto con el objetivo de alcanzar una negociación entre las partes atendiendo así sus necesidades y dirigir acuerdos que permitan alcanzar el bienestar de las personas y empresas

La importancia del derecho de negociación colectiva es de gran importancia para la defensa de los derechos de las partes. Es así como la negociación colectiva se basa en el acuerdo de las partes y su libertad de expresarse y da lugar a reforzar la voz de las partes débiles. Asimismo, se encarga de promover un papel importante para mejorar las gestiones de una empresa de manera armónica entre las partes.

Asimismo, se define a la negociación colectiva como una de las partes que promueve el acuerdo entre las partes sobre los problemas que repercuten al mundo del trabajo, la cual debe estar vinculada a la libertad sindical. Es por ello que es imposible disolver la libertad sindical.

Es por eso que este derecho es muy importante tanto de los trabajadores

como de los empleadores constituyendo organizaciones para un dialogo más armonioso entre las partes.

Así también la huelga ha sido reconocida como un derecho internacional que tienen los trabajadores para así poder expresarse y reconocer sus derechos sindicales. Sin embargo a pesar que este está reconocido internacionalmente, millones de personas no pueden gozar de estos derechos a pesar de estar reconocidos constitucionalmente. Es así como en algunos países todavía no se reconoce este derecho a la sindicalización, en muchos casos al formar estas agrupaciones por trabajadores, los empleadores llegan a tomar represalias contra hechos violando sus derechos laborales, despidiéndolos o hasta asesinando a líderes de estas organizaciones.

Es por ello que la libertad sindical y la negociación colectiva debe contar con políticas que garanticen su efectividad y que todas las empresas concedan con total libertad el derecho a la libre asociación sin así obligar a los trabajadores a liberarse de los derechos por la ley les corresponde o estos al hacerlo obligarlos a renunciar de su trabajo vulneran así derechos constitucionales. (Cortes, 1993)

1.3.1.4 PRINCIPIOS LABORALES

a) El principio protector

Es considerado uno de los principios más importantes del derecho a trabajo a diferencia del derecho civil este trata de velar, vigilar y salvaguardar los derechos de los trabajadores en un contrato de trabajo esperando que este se de manera formal, protegiendo así al trabajador. (Chavez, 1993)

El principio protector el cual contiene 3 normas que la rigen las cuales son:

- Regla más favorable: esta es la cual dentro de las normas políticas se aplicará la más favorable hacia los trabajadores. Regla de la condición más beneficiosa: es

una novedosa norma la cual aplica las condiciones para las mejoras al trabajador.

- Regla in dubio pro operarium: en esta norma aplica la interpretación de las normas laborales más favorable hacia el trabajador.

b) Principio del derecho al trabajo

El derecho al trabajo el cual se encuentra tipificado por el art 2 inciso 15 de nuestra Carta Magna el cual infiere que el trabajo es un deber y derecho, es la cual nos indica que una vez logrado nuestros logros formativos tenemos el derecho a poder acceder a un trabajo pero que sinque este denigra nuestra dignidad o vulnera algunos de nuestros derechos constitucionales o derechos laborales. (Chavez, 1993)

c) Principio a la obtención de un salario justo

El cual se encuentra tipificado en el artículo 24 de nuestra Carta Magna, el cual infiere que el trabajador tiene derecho a una retribución justa e igualitario para el bienestar y protección de él y su familia y proporcionándole una retribución para solventar sus necesidades básicas es por ello que esta retribución deba darse con equidad salarial que le procure una vida digna. (Costa, 1998)

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio se define como la imposibilidad de que un trabajador queda impedido de renunciar a sus derechos laborales dentro de su centro de labores, así este lo realice a beneficio propio ya que si lo intenta realizar este acto estará sujeto a nulidad absoluta. Esto da a conocer que el inicio de la libertad de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Es por ello que un trabajador no puede ni debería aceptar un salario mínimo al tipificado por la ley, si la duración de trabajo sea mayor al de

18 horas, así tampoco este trabajador podrá aceptar un trabajado que exceda a 18 horas consecutivas

Asimismo, se conoce que el Derecho Laboral es el que reconoce la permanencia en un lugar de trabajo, o en el cual en caso de duda se pueda acudir a un juez para que este establezca la duración de este contrato según los hechos demostrados por ambas partes y la realidad que se demuestre dentro del centro de empleo. (Delgado, 1970)

e) Principio de Primacía de la realidad

Este principio es muy importante dentro de alguna duda que se pueda dar con relación al contrato de trabajo ya que mediante este principio se podrá demostrar la realidad sobre la verdadera relación de trabajo, por medio de este principio el juez tomara en cuenta la prueba que proporcionara el trabajador ante una posible demanda de las labores que tenía dentro de su centro de trabajo. (Rodriguez, 1990)

f) Principio de razonabilidad

Principio el cual define que, así como el trabajador, el empleador también sus derechos por los cuales deben ser respetados; asimismo el cual nos señala que por ninguna de las partes se deba ejercer el abuso del derecho y el cual se deba aplicar razonablemente llegando a salvaguardar así los derechos y deberes de ambas partes.

Por lo cual el trabajador tampoco podrá abusar de todos los beneficios que le brinda las nuevas políticas laborales sino también realizar las obligaciones que tiene al ingresar a laborar.

g) Principio de Buena fe

Principio por el cual se presume la buena fe y la inocencia por parte del empleador como por el trabajador al suscribir una relación de trabajo mediante un contrato laboral, y por el cual en caso de que no actúen de

buena fe esta se tendría que demostrar. (Rodriguez, 1990)

1.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE: REGIMEN LABORAL 276

Se define como la agrupación de bases, reglas y el desarrollo que regula el inicio de su incorporación, sus deberes y derechos que correspondan como trabajador del sector público el que deba contar con la naturaleza de una relación de trabajo permanente. Es así como este régimen tiene la finalidad de insertar personas capaces de garantizar así su estabilidad dentro de su centro de labores y promocionar su realización personal en servicio público.

Por lo cual se realizan los exámenes respectivos el cual permitirá la ubicación según mérito de los trabajadores públicos.

Es por ello que el régimen Laboral Publico se organiza en diferentes grupos y niveles de acuerdo a sus méritos. Por lo cual a cada escala le corresponderá un grupo de puestos compatibles dentro de cada institución. (Miyagusuku, 2014)

1.3.3. TEORIAS RELACIONADAS

1.3.3.1 TEORIA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Los cuales son consideradas como pautas generales que comunican las reglas e inspiran resultados, sirviendo en diferentes ciclos de la vida normativa, según la Constitución de 1993 la cual a recogido los principales fundamentos, incorporados de la precedente Constitución.

En la cual encontraremos como primer principio el de no a la discriminación, la cual la encontraremos concebida, en el numeral 1, artículo 26 de nuestra Carta Magna tipifica el principio de la equidad de trato al identificar que, en toda relación laboral se respeta el principio de equidad de oportunidad sin discriminación. (Chavez, 1993)

Así también el principio de equidad el cual atribuye desde el periodo de propuesta

de trabajo hasta el fin de la relación laboral. Asimismo, el numeral 2 del artículo 26 de la constitución de 1993 la cual estipula que en toda relación laboral el carácter irrevocable de los derechos inscritos por nuestra Carta Magna.

Es por ello que nuestra Carta Magna debe considerar a los derechos laborales como irrevocables por las diferentes empresas ya que estos vienen siendo reconocidos internacionalmente por convenios colectivos. (Chavez, 1993)

1.3.3.2 TEORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Considerada rama del Derecho cuyas normas y principios tienen como fin supremo de amparar el empleo humano en forma independientes, en relación de subordinación, a cambio de una compensación.

En las cuales se regulan con acuerdo a juicios diferentes de los que puedan darse con otras ramas del Derecho, en las cuales encontramos los siguientes principios:

✚ Principio tutelar o protector

El cual se define como principio por el cual velara y resguardar al trabajador ante la vulneración de algún derecho laboral dentro de la relación laboral, protegiendo y resguardando así todos los derechos laborales como los constitucionales.

✚ Principio de la continuidad de la relación laboral

Este principio, alude al beneficio que se le concede al trabajador en la cual las relaciones de empleo sean consideradas permanentes. Por lo cual los contratos de trabajo como una relación indefinida la cual se encargará de la estabilidad de trabajadores en su centro de empleo. (Rodriguez, 1990)

✚ Principio de supremacía de la realidad

El cual se define como el principio que tomara credibilidad a lo que se realiza dentro del centro de trabajo, es por lo cual, en caso de discordancia entre el empleador y el trabajador, el juez dará preferencia lo que el trabajador realiza en práctica dentro de su centro de labores. (Freixes, 1986)

Principio de razonabilidad

Es importante tener como principio a la razonabilidad dentro de los derechos laborales ya que gracias a este principio se puede interpretar de manera razonable aquellas situaciones erróneas o confusiones para así no llegar a producir injusticias o arbitrariedades en una relación laboral.

Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio es el encargado de salvaguardar los derechos del trabajador y por el que de ninguna manera este pueda llegar a renunciar sus derechos laborales u obligados a renunciarlos.

Principio de libertad sindical

Principio por el cual los trabajadores tienen derechos a la libertad de poder agruparse y poder así formar parte un sindicato, el cual podrá ser un portavoz y ayudar a su amparo de derechos laborales. (Cortes, 1993)

1.3.3.3 TEORIA DEL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO

El cual nos señala que al gozar el empleador como el trabajador de derechos fundamentales este no puede abusar de este derecho transgrediendo el derecho al trabajador, ya que sus derechos terminan cuando empiezan los derechos del trabajador, considerando este acto como ilícito. (Miyagusuku, 2014)

A este respecto, sostiene el doctor Gustavo Cornejo que "hay exceso de derecho cuando este se utiliza en contra de los principios, fines sociales y económicos llegando así a vulnerar los derechos de las personas.

Por lo cual se sostiene que el uso abusivo del derecho es un acto que contradice las políticas laborales reguladas, llegando a consentirse en actos que contradicen las normas jurídicas y que asimismo contradice el espíritu y la promoción de las normas laborales a favor de la relación laboral llegando a convertirse así también en un acto de mala fe.

1.3.3.4 TEORIA DE LA PROTECCION DE TRABAJO

Nuestra Carta Magna de 1993 la cual tipifica el derecho a la protección de trabajo en sus artículos 22 y 23 reconociendo así el derecho al trabajo tipificándolo, así como un deber del Estado de salvaguardar así al trabajador y a su familia estableciendo, así como prioridad al Estado la protección de las mujeres gestantes y los menores de edad.

Es así como dentro del Derecho Laboral salvaguarda y ampara derechos de índole constitucional y extingue así de cualquier manera la vulneración de derechos constitucionales ya tipificados y reprimiendo cualquier forma de trabajo que vayan en contra de la dignidad de las personas.

El derecho a la labor ha correspondido una actuación constitucional que ha progresado notablemente, a tal elemento que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en los apogemas de patrocinio gremiales. Diríamos que, de un derecho apostillado tradicionalmente como programático o de receptividad aplazada y cuyo alcance se reducía a un sobrio florecimiento interpretativo, se ha corrido a un derecho con un contenido concreto, vecino y exigible por medio de actividades de aval especialmente desde el año 2002 adonde el Tc declaró inconstitucionales los paradigmas que prevén que la indemnización es la enmienda ante un despido. (Ibarreche, 1996)

CASACION LABORAL N°321-2017 (LIMA)

Mediante Casación 321- 2017 interpuesta por el trabajador contra la empresa inmobiliaria Artubeli S.A.C. a fin de que se reconozca la relación de trabajador ya que el trabajador había firmado el contrato como locación de servicios, pero venía realizando las funciones de un contrato laboral. Es por ello que este trabajador interpone demanda en contra de dicha empresa a fin de que se reconozcan sus derechos, la cual en segunda instancia revoca la sentencia apelada alegando que el contrato de locación de servicios es un contrato civil tipificado y el trabajador venía trabajando bajo esa modalidad.

Sin embargo, el trabajador interpuso de Casación alegando que este venía siendo

subordinado por la empresa antes mencionada cumpliéndose así los tres requisitos esenciales para que se dé una relación laboral los cuales son la remuneración, la prestación de servicios y la subordinación.

Es por ello que mediante fallo emitido por el Tribunal Constitucional alego que el trabajador mediante sus medios probatorios acredito la subordinación a través de recibos por honorarios y pagos de CTS, encontrándose así la relación directa entre las partes, estableciéndose así la relación laboral es por ello que el Tribunal emitió fallo a favor del trabajador. (Constitucional, 2018)

Es por ello que mediante Casación 321-2017 nos damos cuenta la importancia el principio de primacía de la realidad el cual se tomó en cuenta en este proceso para poder llegar a emitir de forma justa y equitativa el fallo a favor del trabajador salvaguardando así los derechos primordiales del trabajador, así como las obligaciones que deba cumplir el empleador y si estas las llega a violar se les impondrá sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario), así también podemos darnos cuenta que en esta relación laboral se cumplan con todos los requisitos para una relación laboral y por las cuales deben resguardar los derechos del trabajador.

1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA

El problema detectado ha surgido a raíz de los óbices vigentes en nuestra legislación peruana, ya que la falta de garantías a los derechos de los trabajadores, por ello surge la siguiente interrogante: **¿De qué forma la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276?**

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

En el presente análisis se justifica principalmente, en jurisprudencia de acertar en el agro jurídico, una falta en cuanto a la tutela del derecho del trabajador del sector público por parte de los gobiernos. Ante esta realidad, desde nuestra acción sindical los trabajadores nos vemos constantemente obligados a una doble tarea, tanto la que tiene que ver con resistir los ataques y violaciones a este derecho en los casos en que es reconocido, como la de pelear por su pleno

reconocimiento a nivel normativo donde la garantía de la estabilidad no está aún consolidada. Por lo cual, asimismo, el estado peruano ha dictado la Ley 28806, Ley general de Inspección de Trabajo, cuyo objetivo es regular e inspeccionar el ordenamiento de las políticas de orden laboral y de la seguridad social, de ordenar las responsabilidades administrativas, todo ello de conformidad con el convenio 081. Es por ello que la importancia de esta investigación de buscar las deficiencias en el sector público y la vulneración de sus derechos laborales en contra del trabajador público, no contando con ambientes idóneos para la realización de sus actividades diarias y no recibiendo la contraprestación idónea por parte del estado, no respetando los derechos fundamentales los cuales se encuentran enmarcados en nuestra Carta Magna, violando así derechos inherentes al ser humano, es por ello que se debe implementar normas sociolaborales en los regímenes públicos como es lo es el régimen laboral 276.

Asimismo, estoy segura que para salvaguardar los derechos y beneficios sociolaborales de los trabajadores bajo el régimen laboral público, se debe realizar una modificatoria en su reglamento e implementar la supervisión ejercida por Sunafil en entidades Públicas bajo el Régimen Laboral 276, como cumplimiento a las Normas Sociolaborales, la cual tendrá un efecto positivo en la legislación peruana ya que ayudara a el cumplimiento por parte del Estado en la normativa socio laboral con respecto a sus trabajadores y también los ayudara ya que Sunafil es una entidad que no solo fiscaliza sino que también brinda asesoría a los trabajadores para el conocimiento de sus derechos y obligaciones dentro de una relación laboral, generando así condiciones adecuadas para el desarrollo de actividades económicas.

Por lo cual el ámbito de actuación del trabajo, aun cuando la referida Ley expresamente señala el acto de vigilar las labores de empleo se amplía a todos los sujetos a cargo o consciente del ordenamiento de las normas sociolaborales, ya sean personas laborales y jurídicas, públicas o privadas de acuerdo con el Convenio 081, por lo cual se entiende que la inspección del trabajo atiende la verificación de la condición de empleador, con prescindencia de su carácter de persona pública o privada y del régimen laboral aplicable; se ha entendido errónea y limitadamente, que la competencia se limita a las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada, excluyendo así, la verificación y control del cumplimiento de la normativa socio laboral con respecto a aquellas entidades sujetas al régimen laboral público general o especial; lo cual contradice el ámbito de la inspección de trabajo al que alude al Convenio 081. (Freixes, 1986)

1.6 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la supervisión ejercida por la Sunafil mejorara el cumplimiento de las normassociolaborales en el régimen laboral 276

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el estado actual de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276
- Determinar la supervisión ejercida por Sunafil
- Implementar las normas sociolaborales en el régimen laboral 276

1.7 LIMITACIONES

- La falta de antecedentes en materia de la investigación de la labor de la Sunafil en el Régimen Laboral Publico
- La falta de bibliografía en la materia.
- La falta de disponibilidad de los profesionales de la muestra estudiada, como jueces debido a la carga procesal de su despacho.
- La dificultad de acceso a la información

II MATERIAL Y METODO

2.1 FUNDAMENTO Y DISEÑO DE INVESTIGACION SELECCIONADO

El enfoque de la presente investigación mixta es cualitativa - explicativa, por esta razón no es necesario realizar una investigación experimental, además como el objeto de la investigación es realizar la “Implementación de la supervisión ejercida por la Sunafil en entidades públicas bajo el régimen laboral 276, como cumplimiento a las normas sociolaborales”, cuyo análisis estará basado en las variables del estudio. Además, no solo se enfocará en una guía de observación, sino que hace inferencia

facilitando el alcance de los objetivos por medio del nivel de investigación con la ayuda de análisis de documentos y juicio de expertos. En ese sentido se hará un diseño explicativo la cual buscara establecer las causas en distintos tipos de estudio, estableciendo conclusiones y explicaciones para enriquecer o esclarecer las teorías, pues se pretende conocer el estado actual del Régimen Laboral 276 y sus beneficios laborales, por esta razón los diseños explicativos son los adecuados pues presentan un panorama del estado de una o más variables. (Hernandez, 2014)

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

Variable Dependiente:

REGIMEN LABORAL 276

Variable Independiente:

SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL

2.3 TIPO DE MUESTRA INICIAL SELECCIONADA

Se eligió como población de estudio para la realización de la presente investigación, a abogados especialistas, así como jueces para un mejor estudio de la problemática sobre la supervisión ejercida por la a trabajadores bajo el régimen laboral 276, al considerarse instituciones donde se puede obtener información relevante que ayude a cumplir los propósitos de este estudio.

Asimismo, para nuestra población asciende a 60 operadores de Derecho en la cual utilizaremos el Muestreo no Probabilístico el cual estará conformado por 13 jueces de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, 10 jueces del Juzgado de Luis Gonzales, 1 Juez Laboral Transitorio del Juzgado de San José, 2 Jueces del Juzgado Provincial de Lambayeque, 1 abogado del Ministerio de Trabajo, 10 inspectores laborales de Sunafil y 23 abogados especialistas. (Hernandez, 2014)

Tabla 1: Muestra seleccionada

Especialistas	Cantidad
Corte Superior de Justicia	13
Juzgado de Luis Gonzales	10
Juzgado Transitorio de Trabajo de San José	1
Juzgado de Lambayeque	2
Ministerio de Trabajo	1
Inspectores de Sunafil	10
Abogados especialistas	23
Total	60

Fuente: Propia de la Investigación.

La población estará conformada por = 60 personas

MUESTRA

Para este proyecto se tomarán como sujetos de la investigación a personas idóneas y capaces de aportar información fidedigna para llegar a conocer el estado actual de estas instituciones y ayudar a su mejora, cabe señalar que se utilizara ningún criterio para elegir a estos sujetos, simplemente se aplicara una muestra no probabilística las cuales representara las características de la población. (Hernández, 2014)

La muestra de informantes en la cual se va obtener parte de las interrogantes que están en nuestra información y es afectado por la problemática que planteamos en nuestra investigación, y vamos a utilizar parte de su criterio con el fin de aplicarles un cuestionario a los responsables abogados laboralistas del Distrito judicial de Lambayeque y los sujetos procesales.

Por lo tanto, la muestra está constituida por jueces laborales del Distrito Judicial de Lambayeque, abogados del Ministerio de Trabajo, Inspectores de Sunafil y abogados especialistas.

- **Unidad de estudio:** es la unidad de la cual se necesita información, en este proyecto nuestra unidad de estudio comprenderá los miembros de la comunidad jurídica de la región Lambayeque.

2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para el presente proyecto de investigación, el enfoque es cualitativo, por lo que a recolección de datos es de vital importancia, si bien es cierto nuestro propósito no es medir variables sino buscar obtener información, describir eventos, situaciones, percepciones, actitudes, creencias y pensamientos. (Hernandez, 2014)

Las técnicas de recolección de datos utilizadas en el presente proyecto de investigación son:

- ✚ **Juicio de experto:** la cual se dará por personas idóneas y capaces de poder brindarnos información juicios razonables. En la cual esta investigación se a contemplado a los administradores de justicia los cuales nos brindaran su apreciación basada en evidencias o experticia.
- ✚ **Análisis de documentos:** Es la base de la investigación histórica y el fundamento en la cual se basará en el presente análisis con la realidad que se vive en la actualidad en que se desarrolla la cual será el primer paso a dar después de habernos planteado el problema de investigación.
- ✚ **Guía de observación:** La cual se encargará de dirigir o encaminar la presente investigación a cargo de la observación de la realidad que se viene dando para llegar así a poder a resolver el problema planteado en la investigación.

2.4.1 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

El primer paso que se dio para la recolección de datos fue la identificación de las variables; para ello se utilizó el cuestionario que se elaboró con preguntas sencillas y directas, para ello nos preparamos oportunamente para poder explicar con claridad el tema de investigación a los sujetos de la investigación de la misma que se dará a determinados sujetos idóneos y preparados para una entrevista y nos ayude a recolectar mejor información y esclarecer dudas de nuestro problema planteado en la presente investigación, sacando de ello un resultado que posteriormente será codificado. (Hernandez, 2014)

2.4.2 PROCEDIMIENTO DE ANALISIS DE DATOS

A medida que se avanza en el examen de los números, esos asuntos y conocimientos se tejen en una apostilla más amplia de relevancia teórica o práctica, que luego mentora el reporte final (Rubin, 1995)

Este procedimiento de análisis y recolección de datos se realizará a través:

1. **Ley:**

A través de la norma jurídica dictada por el legislador, la cual se dicta por autoridad competente, la cual se establece para así poder velar por los derechos de constitucionales.

2. **Doctrina:**

La cual nos ayudara con un conjunto global de apreciaciones teóricas dictadas como verdades por un grupo de autores. Puede tener una dimensión ideológica que puede ser política, legal, económica, religiosa, filosófica, científica, social, militar, etc. Las cuales a veces pueden ser consideradas falaces, sofisticas o dogmáticas por su origen religioso o metodológico

3. **Obtener la información:**

En el cual se registrará la información obtenida a través de instrumentos como encuestas, entrevistas, libros o grupos de discusión.

4. **Capturar, transcribir y ordenar la información:**

La cual se realizará a través de investigaciones de campo con el fin así poder capturar investigaciones a través de encuestas, las cuales se dará a cabo a través de la recaudación de información a administradores de justicia los cuales nos brindaran una información idónea la cual se captará a través de materiales electrónicos los cuales a través de filmaciones se podrá registrar entrevistas a jueces, especialistas legales y abogados litigantes.

Así también se podrá recolectar información a través de libros, revistas jurídicas, notas de campo las cuales se podrán registrar en la presente investigación en forma ordenada y legible.

5. Codificar la información:

La codificación es el desarrollo por medio del cual se agrupa la consultoría obtenida en jerarquías que concentra las apercepciones, ensimismamientos o asuntos similares despejados por el policía, o los umbrales o circunstancias adentro de un progreso (Rubín y Rubín, 1995). En otras palabras, son recursos mnemónicos utilizados para identificar o marcar los temas específicos en un texto. Pueden ser palabras o números, que hagan más fácil su ubicación y así poder recordar y aplicar.

A ras de gestión, es insalvable algún sistema para categorizar esos múltiples añicos e manual, de guisa que el inspector que pueda hallar inmediatamente, sacar y acompañarse los segmentos respetados a una pregunta de prospección, hipótesis, constructo o argumento particular. El coleccionar y rasgar los barros condensados, sienta las semillas para elaborar finales.

6. Integrar la información:

De esta forma se puede relacionar las jerarquías obtenidas en el paso anterior, entre sí y con los cimientos teóricos de la pesquisa. El sumario de codificación ayudara a que el inspector pueda avistar cada detalle, cada indicación literal, para definir qué aporta a la interpretación. Una oportunidad que se han topado esos ensimismamientos y asuntos unipersonales, se deben emparentar entre sí para poder alterar una descripción integrada.

2.5 CRITERIOS ETICOS

Entre los criterios éticos que se utilizara en nuestro proyecto de investigación, tenemos valores como: la puntualidad, la igualdad, la parcialidad y justicia. (Miyagusuku, 2014)

1. Prudencia.

La cual se define y vincula con el principio de razonabilidad para así poder lograr nuestros objetivos en la cual según Aristóteles los define como la clave del éxito, por lo cual ante de realizar antes hay que pensar las cosas antes de realizarlas y las cuales nos saldrán como las habíamos planeado siempre y cuando están se realicen con prudencia y razonablemente.

2. Fortaleza.

La cual nos dará la fuerza, vigor, firmeza, resistencia para poder realizar el trabajo de investigación, asimismo nos permitirá vencer todos los obstáculos que se puedan llegar a presentar dentro del proceso de investigación, las cual nos permitirá ser perseverantes y así poder alcanzar los objetivos trazados en esta presente investigación.

3. Puntualidad.

Para la realización de este proyecto se concretan citas, ya sea con nuestro asesor para obtener alguna información o con diferentes administradores de justicia es por eso que desde se comienza este trabajo es imprescindible tener un gran grado de responsabilidad para poder llegar a concretarlo, es por ello que la puntualidad es una de las disciplinas más importantes y esenciales dentro de una investigación que gracias a esta disciplina se puede llegar a cumplir con todas nuestras obligaciones dentro de la presente investigación la cual tiene como fin recolectar toda la información posible para una mejor apreciación de lo que viene pasando en la actualidad.

4. Igualdad.

Se debe tener en cuenta que siempre el trabajador va estar desprotegido ante el empleador, por la subordinación que tiene uno sobre el otro, bajo este principio el estado equipara y protege al trabajador, sin dejar de ser imparcial. Es por ello que el trabajador es protegido mediante las políticas laborales que se dictan en el ordenamiento peruano, asimismo este trabajador al cual que tiene derechos también tiene obligaciones por el cual se puede dar a conocer que los órganos jurisdiccionales protegiendo los derechos laborales los salvaguarda, pero este también reconoce los derechos del empleador por lo cual este resuelve de forma equitativa los procesos laborales.

5. Parcialidad.

Durante un proceso judicial, nos percatamos que esta dividió entre dos partes procesales y en ocasiones un tercero, que son las siguientes: demandante y demandando y tercero legitimado, en donde el juez va a realizar un rol imparcial, debido a que existe un conflicto entre estos sujetos procesales, que acuden a la justicia con la finalidad de hacer valer su derecho a la tutela jurisdiccional con el fin de que se puedan proteger sus derechos fundamentales y que se encuentre justicia.

6. Justicia.

La justicia la otorga un Juez, el mismo que tiene poder que fue entregado por el pueblo con el fin de poder vivir en armonía; es por ello que a través del tiempo podemos encontrar diferentes políticas para salvaguardar así los derechos estos se dan tanto en el ámbito nacional e internacional con el fin de poder llegar a si una armonía en la comunidad y siendo equitativa entre las partes.

2.6 CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO

Los criterios de rigor científico que se utilizó y se tomaron en cuenta fueron:

- ✚ **Credibilidad:** El cual consideramos clave dentro de un proceso de investigación y análisis ya que este nos permitirá vivir mas de cerca la realidad en la actualidad y poder reconocer así de cerca la problemática que se da dentro de la población y poder dar de manera más acertada una solución a este problema.
Es por ello que se realizan trabajos de campo y así poder reconocer mas de cerca este problema es por ello que se realizan en el presente trabajo para así que los administradores de justicia puedan dar su opinión y así poder darles una solución.

- ✚ **Pluralismo:** El cual hace referencia a la existencia de múltiples sistemas jurídicos en una misma geografía y nos ayudara a tener una mejor información con estadísticas reales del problema llegado a investigar.

- ✚ **Supremacía de la realidad:** Es el cual nos ayudara a distinguir entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documento, lo cual debe otorgarse preferencia lo que ocurre en la realidad de los trabajadores, es decir lo que se aprecia en el terreno de los hechos.

- ✚ **Coherencia:** La cual nos ayudara a tener una relación lógica entre dos cosas, entre las partes o elementos de rigor de modo que no se llegue a producir una contradicción u oposición entre ellas.

- ✚ **Validez:** se busca de esta manera que el problema coincida con las variables y los objetivos que se quieren lograr en la mediante investigación para la cual lleguen a resolver conjuntamente la problemática y llegar así a su validez.

✚ **Fiabilidad:** la cual deberá tener la precisión y tener compatibilidad con la muestra realizada a los administradores de justicia para dar así el resultado correspondiente.

III RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y Figuras.

TABLA N°01 Derechos Laborales

1.- ¿Cree usted que los trabajadores conocen sus derechos sociolaborales contemplados en nuestra Constitución?

Descripción	Fi	%
TD	11	18%
D	25	42%
NO	7	12%
A	13	22%
TA	4	7%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 1. Derechos laborales

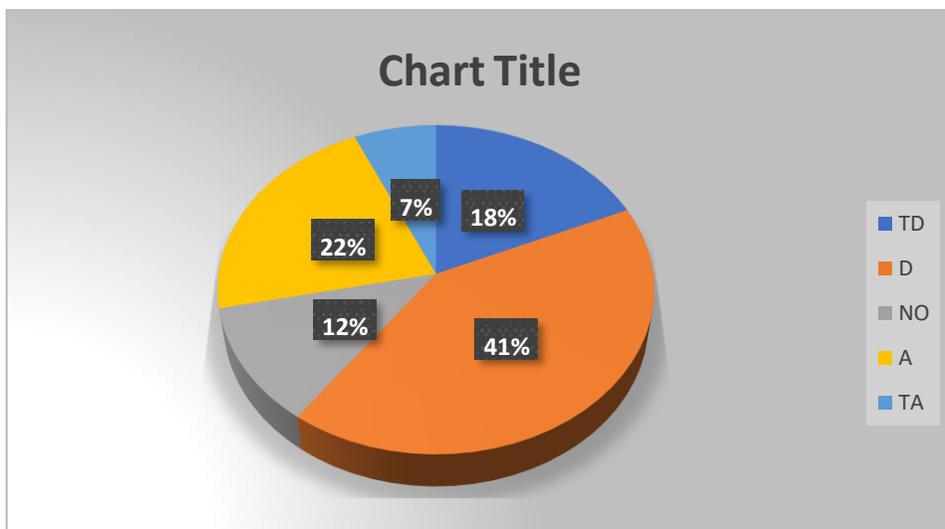


Fig. 01 Cree que los trabajadores conocen sus derechos sociolaborales contemplados en nuestra Constitución

Respecto a la pregunta si considera Usted que los trabajadores conocen sus derechos sociolaborales contemplados en nuestra Constitución, los resultados fueron: un 18% manifiesta

estar totalmente desacuerdo, un 42% manifiesta estar en desacuerdo, un 12% no opina, un 22% manifiesta estar de acuerdo y un 7% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°02 Derecho de los trabajadores

2.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en nuestra Constitución son otorgados igualmente al trabajador del sistema público y privado?

Descripción	Fi	%
TD	10	17%
D	23	38%
NO	9	15%
A	16	27%
TA	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 2. Derecho de los trabajadores

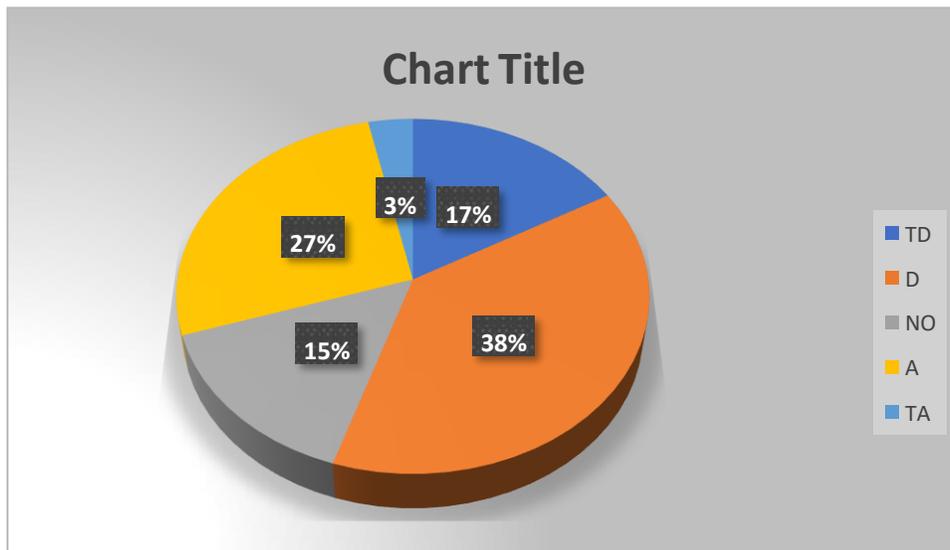


Fig. 02 Cree que los derechos de los trabajadores en nuestra Constitución son otorgados igualmente al trabajador del sistema público y privado.

Respecto a la pregunta si considera Usted que los derechos de los trabajadores en nuestra Constitución son otorgados igualmente al trabajador del sistema público y privado, los resultados fueron: un 17% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 38% manifiesta estar en

desacuerdo, un 15% no opina, un 27% manifiesta estar de acuerdo y un 3% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°03 Beneficios sociales

3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS, gratificación y utilidades son los derechos más vulnerados?

Descripción	Fi	%
TD	9	15.0%
D	18	30.0%
NO	2	3.3%
A	23	38.3%
TA	8	13.3%
TOTAL	60	100%

Fuente: El autor

Figura 3. Beneficios sociales

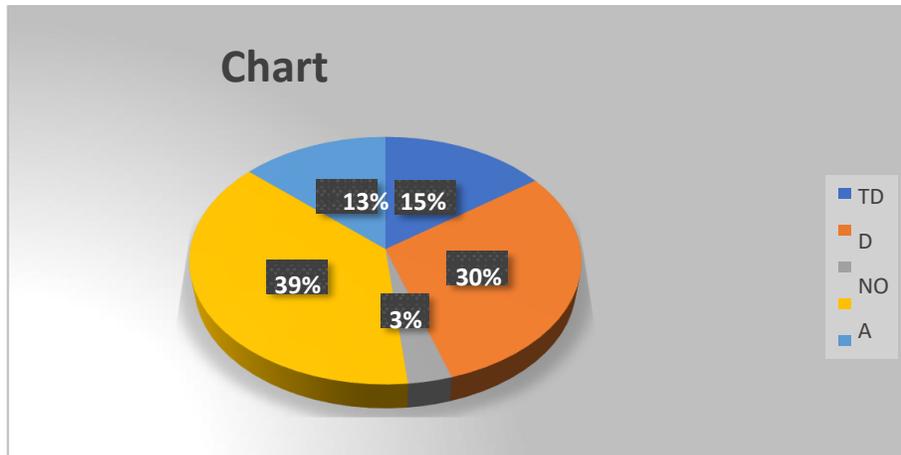


Fig. 03 Considera que los beneficios sociales, llámese CTS, gratificación y utilidades son los derechos más vulnerados.

Respecto a la pregunta si considera Usted que los beneficios sociales, llámese CTS, gratificación y utilidades son los derechos más vulnerados, los resultados fueron: un 15% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 30% manifiesta estar en desacuerdo, un 3% no opina, un 38% manifiesta estar de acuerdo y un 13% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°04 Régimen laboral publico

4.- ¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Publico?

Descripción	Fi	%
TD	13	21%
D	32	53%
NO	9	15%
A	6	9%
TA	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: El autor

Figura 4. Régimen laboral publico

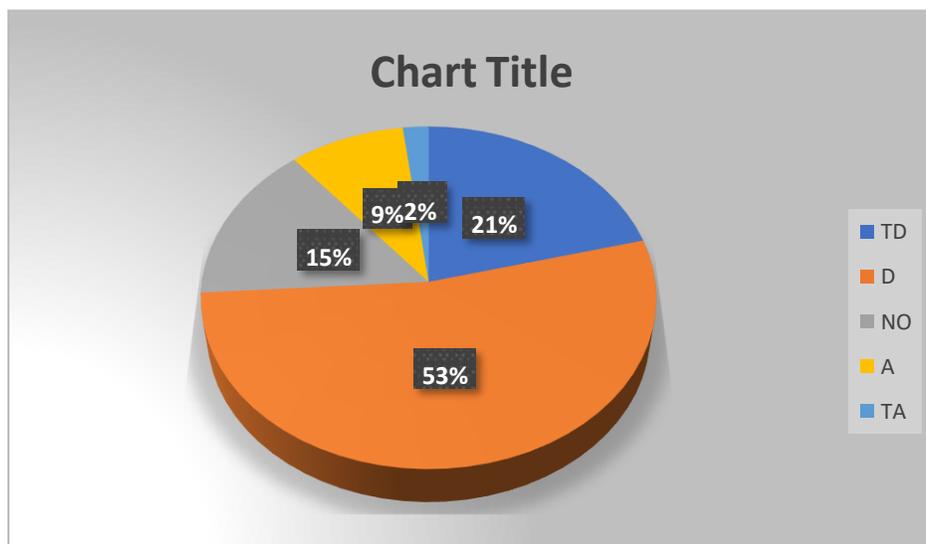


Fig. 04 Cree que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Publico.

Respecto a la pregunta si considera Usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Publico, los resultados fueron: un 21% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 53% manifiesta estar en desacuerdo, un 15% no opina, un 9% manifiesta estar de acuerdo y un 2% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°05 Legislación peruana

5.- ¿Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de acuerdo a la realidad actual del país?

Descripción	Fi	%
TD	7	12%
D	35	59%
NO	10	16%
A	5	9%
TA	2	4%
TOTAL	60	100%

Fuente: El autor

Figura 5. Legislación peruana

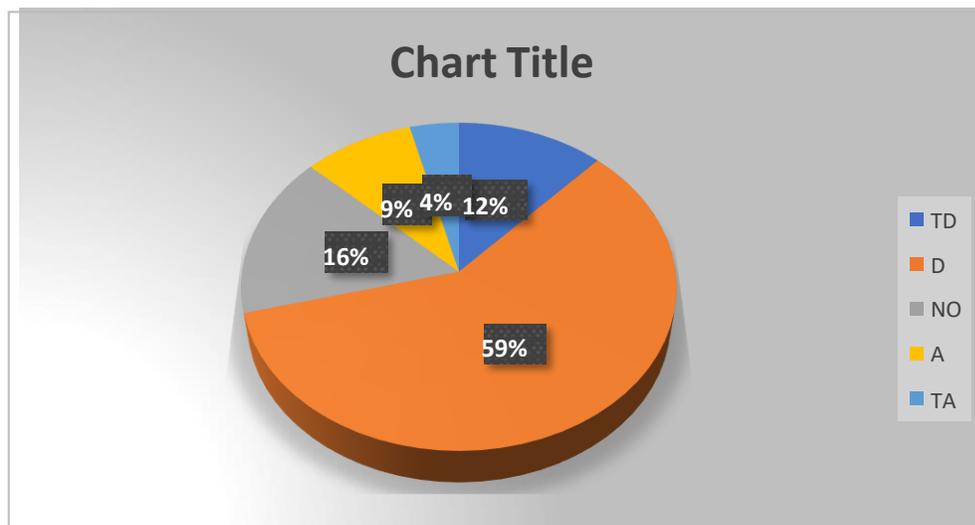


Fig. 05 Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de acuerdo a la realidad actual del país.

Respecto a la pregunta si Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de acuerdo a la realidad actual del país, los resultados fueron: un 12% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 59% manifiesta estar en desacuerdo, un 16% no opina, un 9% manifiesta estar de acuerdo y un 4% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°06 Protección a los derechos de los trabajadores

¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los trabajadores?

Descripción	fi	%
TD	22	37%
D	10	17%
NO	18	30%
A	2	3%
TA	8	13%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 6. Protección a los derechos de los trabajadores

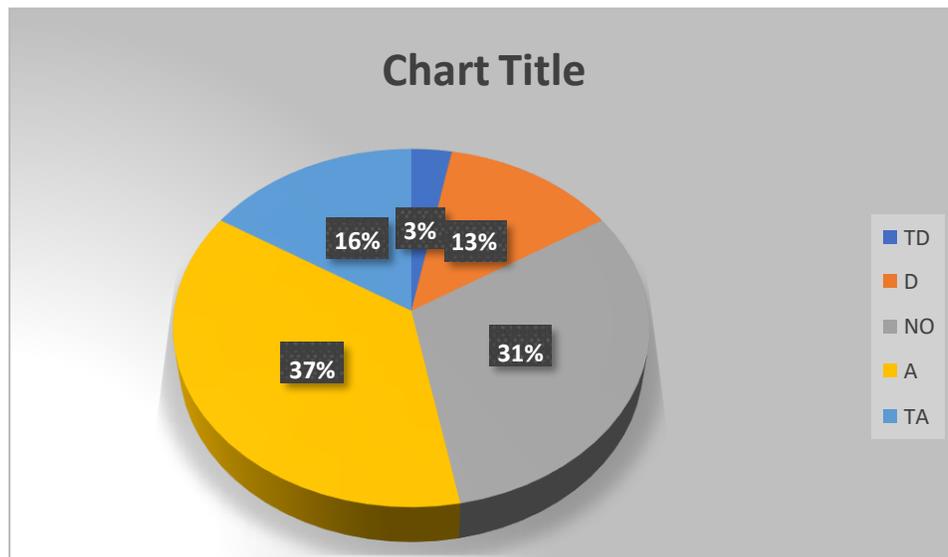


Fig. 06 Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los trabajadores

Respecto a la pregunta si considera que instituciones promocionan y protegen los derechos de los trabajadores, los resultados fueron: un 3% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 13% manifiesta estar en desacuerdo, un 31% no opina, un 37% manifiesta estar de acuerdo y un 16% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°07 Promoción de los derechos

7.- ¿Cree usted que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad?

Descripción	Fi	%
TD	11	18%
D	20	33%
NO	11	18%
A	13	22%
TA	5	9%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 7. Promoción de los derechos

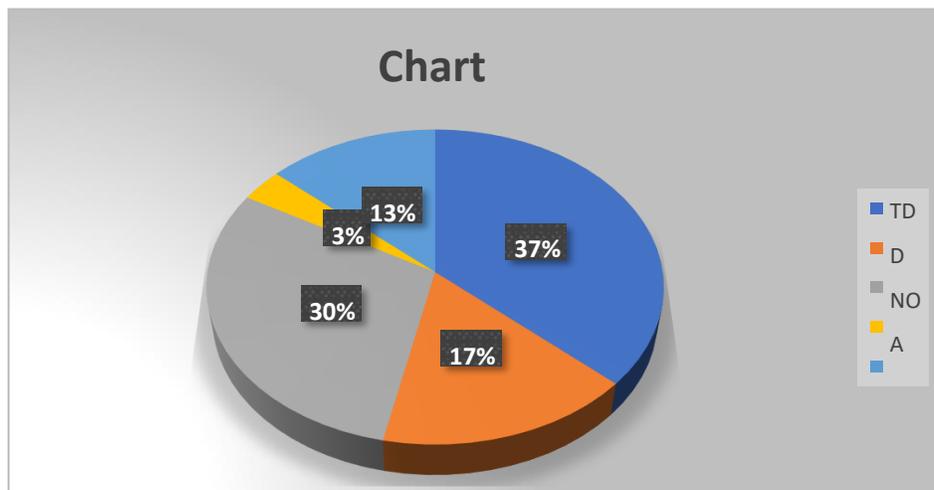


Fig.07 Cree usted que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad

Respecto a la pregunta si considera que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad, los resultados fueron: un 18% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 33% manifiesta estar en desacuerdo, un 18% no opina, un 22% manifiesta estar de acuerdo y un 9% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°08 Supervisión de los derechos

8.- ¿Cree usted que el Estado supervisa adecuadamente el cumplimiento de los derechos laborales en entidades públicas?

Descripción	fi	%
TD	16	26%
D	31	51%
NO	9	16%
A	3	5%
TA	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: El autor

Figura 8. Supervisión de los derechos

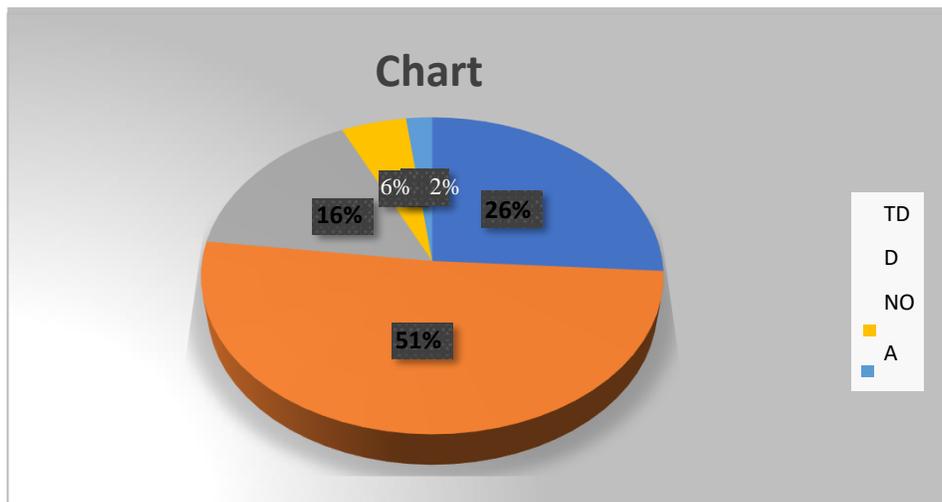


Fig. 08 Cree que el Estado supervisa adecuadamente el cumplimiento de los derechos laborales en entidades públicas

Respecto a la pregunta si considera que el Estado supervisa adecuadamente el cumplimiento de los derechos laborales en entidades públicas, los resultados fueron: un 26% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 51% manifiesta estar en desacuerdo, un 16% no opina, un 5% manifiesta estar de acuerdo y un 2% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°09 Cumplimiento de los derechos laborales

9.- ¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales?

Descripción	fi	%
TD	1	1%
D	6	11%
NO	14	24%
A	26	43%
TA	13	21%
TOTAL	60	100%

Fuente: El autor

Figura 9. Cumplimiento de los derechos laborales

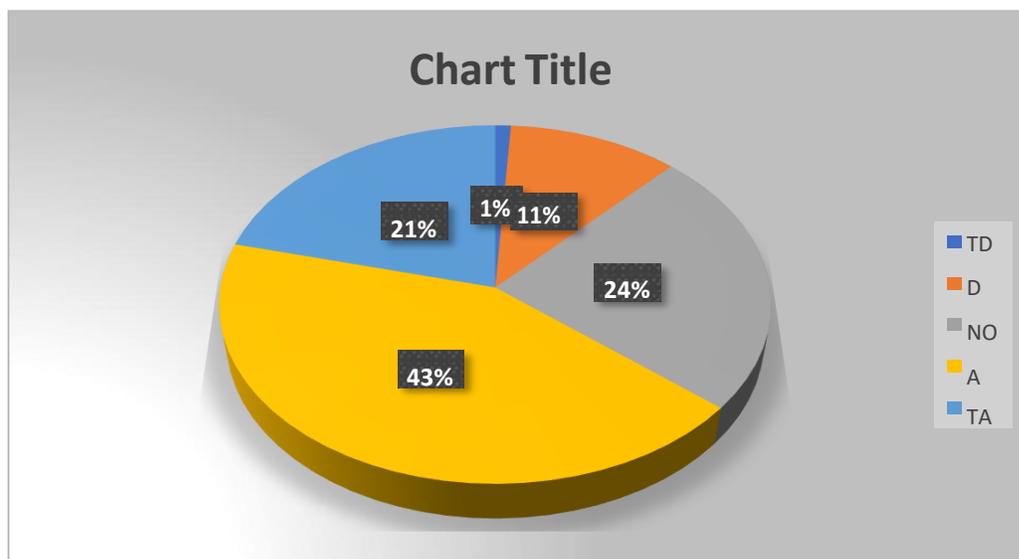


Fig. 09 Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales

Respecto a la pregunta si considera las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales, los resultados fueron: un 1% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 11% manifiesta estar en desacuerdo, un 24% no opina, un 43% manifiesta estar de acuerdo y un 21% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°010 Fiscalización de los derechos laborales

10.- ¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?

Descripción	Fi	%
TD	20	34%
D	27	45%
NO	9	15%
A	2	4%
TA	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 10. Fiscalización de los derechos laborales

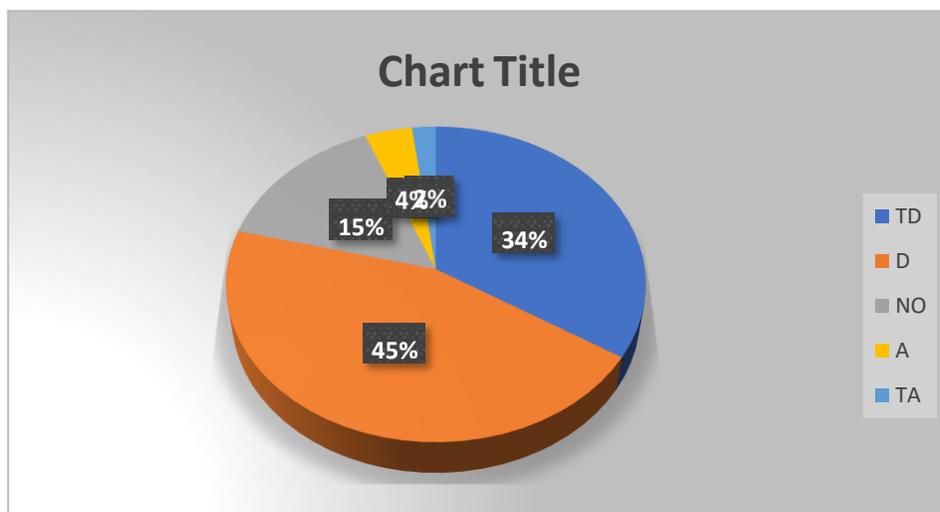


Fig. 10 Cree que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones.

Respecto a la pregunta si considera que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones, los resultados fueron: un 34% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 45% manifiesta estar en desacuerdo, un 15% no opina, un 4% manifiesta estar de acuerdo y un 2% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°011 Sunafil

11.- ¿Conoce usted la labor que realiza SUNAFIL?

Descripción	Fi	%
TD	4	6%
D	17	28%
NO	6	10%
A	14	24%
TA	19	32%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 11. Sunafil

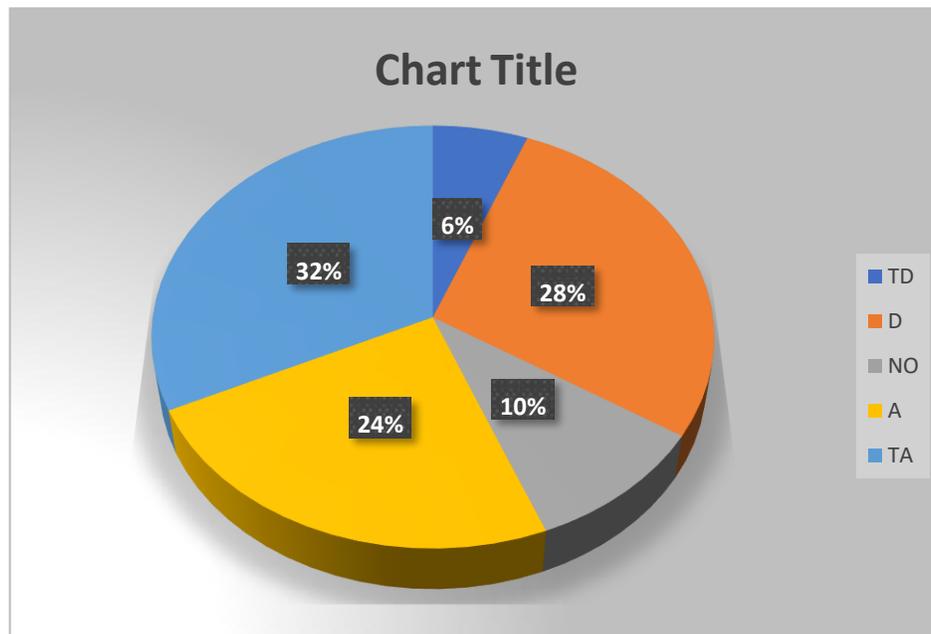


Fig. 11 Conoce usted la labor que realiza SUNAFIL

Respecto a la pregunta si considera la labor que realiza SUNAFIL, los resultados fueron: un 6% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 28% manifiesta estar en desacuerdo, un 10% no

opina, un 24% manifiesta estar de acuerdo y un 32% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°012 Labor de Sunafil

12.- ¿Cree usted que SUNAFIL fiscaliza de manera adecuada los derechos de los trabajadores?

Descripción	Fi	%
TD	5	9%
D	11	18%
NO	4	7%
A	15	25%
TA	25	41%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 12. Labor de Sunafil

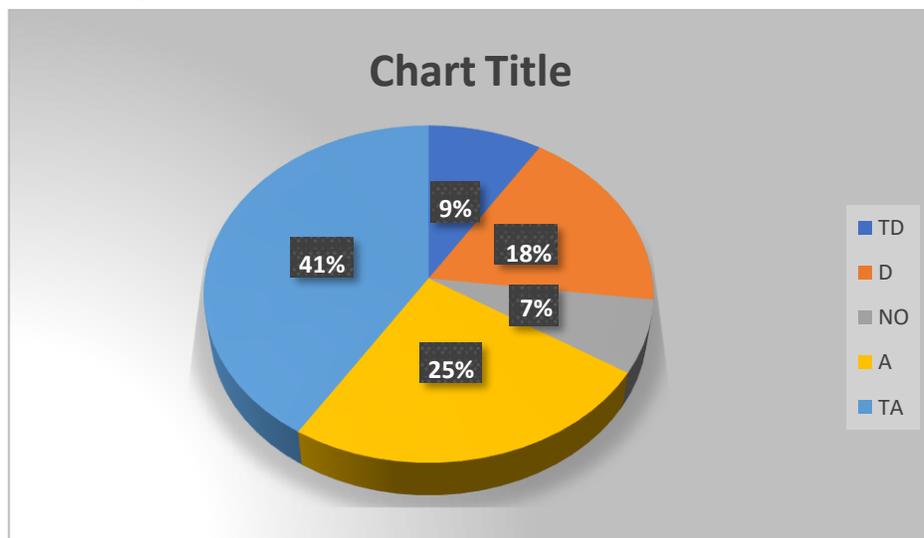


Fig. 12 Cree que SUNAFIL fiscaliza de manera adecuada los derechos de los trabajadores

Respecto a la pregunta si considera que SUNAFIL fiscaliza de manera adecuada los derechos de los trabajadores, los resultados fueron: un 9% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 18% manifiesta estar en desacuerdo, un 7% no opina, un 25% manifiesta estar de acuerdo y un

41% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°013 Entidades privadas

13.- ¿Cree usted que solo Entidades Privadas deban ser fiscalizadas por SUNAFIL sobre derechos sociolaborales de sus trabajadores?

Descripción	Fi	%
TD	10	17%
D	25	41%
NO	3	5%
A	13	21%
TA	10	16%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 13. Entidades privadas

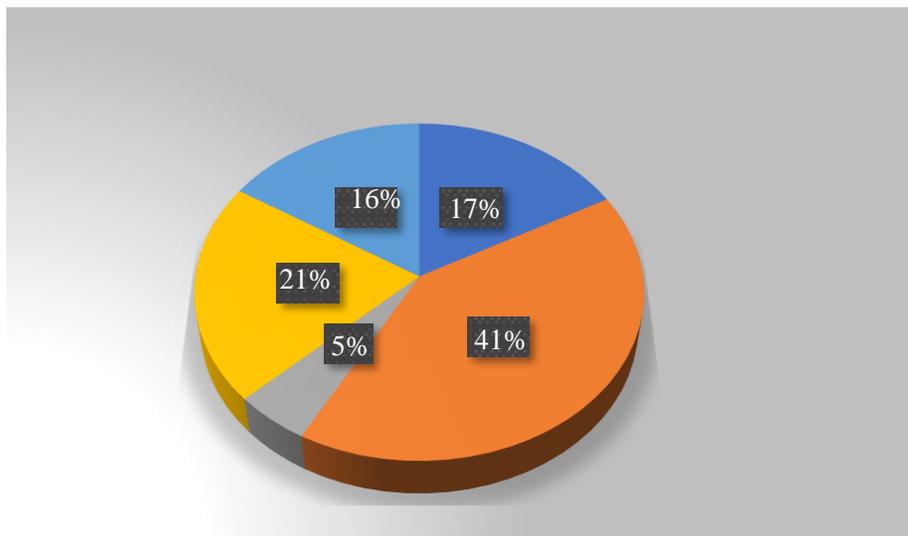


Fig.13 Cree usted que solo Entidades Privadas deban ser fiscalizadas por SUNAFIL sobre derechos sociolaborales de sus trabajadores

Respecto a la pregunta si considera que solo Entidades Privadas deban ser fiscalizadas por SUNAFIL sobre derechos sociolaborales de sus trabajadores, los resultados fueron: un 17% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 41% manifiesta estar en desacuerdo, un 5% no opina,

un 21% manifiesta estar de acuerdo y un 16% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°014 Presupuesto de fiscalización

14.- ¿Cree usted que la falta de presupuesto afecta la capacidad de fiscalización realizada por SUNAFIL?

Descripción	Fi	%
TD	7	11%
D	5	9%
NO	11	18%
A	21	35%
TA	16	27%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 14. Presupuesto de fiscalización

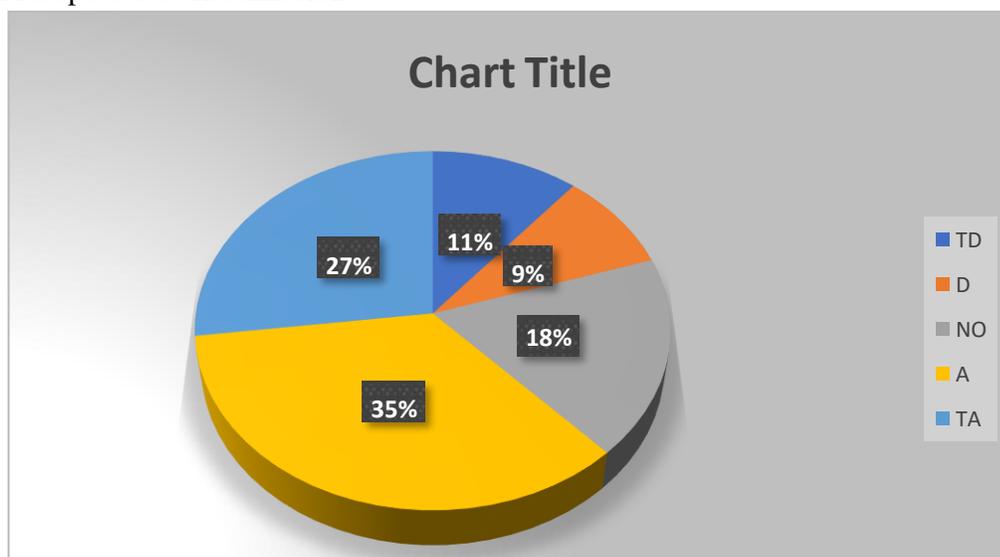


Fig. 14 Cree que la falta de presupuesto afecta la capacidad de fiscalización realizada por SUNAFIL

Respecto a la pregunta si considera que la falta de presupuesto afecta la capacidad de fiscalización realizada por SUNAFIL, los resultados fueron: un 11% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 9% manifiesta estar en desacuerdo, un 18% no opina, un 35% manifiesta estar de acuerdo y un 27% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°015 Contrato de trabajo

15.- ¿Cree usted que la fiscalización ejercida por SUNAFIL ayudara a la eficacia y validez del contrato de trabajo?

Descripción	Fi	%
TD	13	21%
D	11	18%
NO	1	2%
A	23	39%
TA	12	20%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 15. Contrato de trabajo

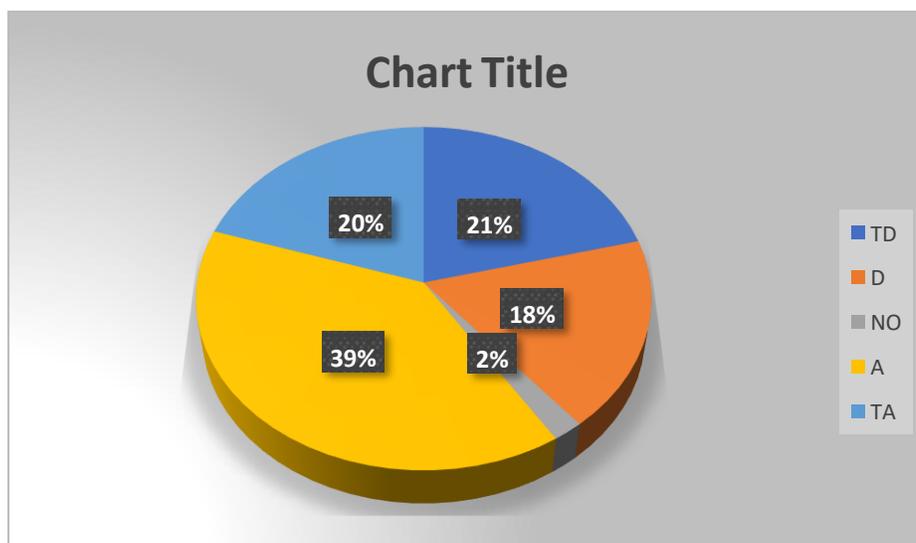


Fig. 15 Cree usted que la fiscalización ejercida por SUNAFIL ayudara a la eficacia y validez del contrato de trabajo.

Respecto a la pregunta si considera que la fiscalización ejercida por SUNAFIL ayudara a la eficacia y validez del contrato de trabajo, los resultados fueron: un 21% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 18% manifiesta estar en desacuerdo, un 2% no opina, un 39%

manifiesta estar de acuerdo y un 20% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°016 Régimen laboral 276

16.- ¿Cree usted que el estado actual de las normas sociolaborales vulnera los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral 276?

Descripción	Fi	%
TD	11	19%
D	8	14%
NO	1	1%
A	31	51%
TA	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 16. Régimen laboral 276

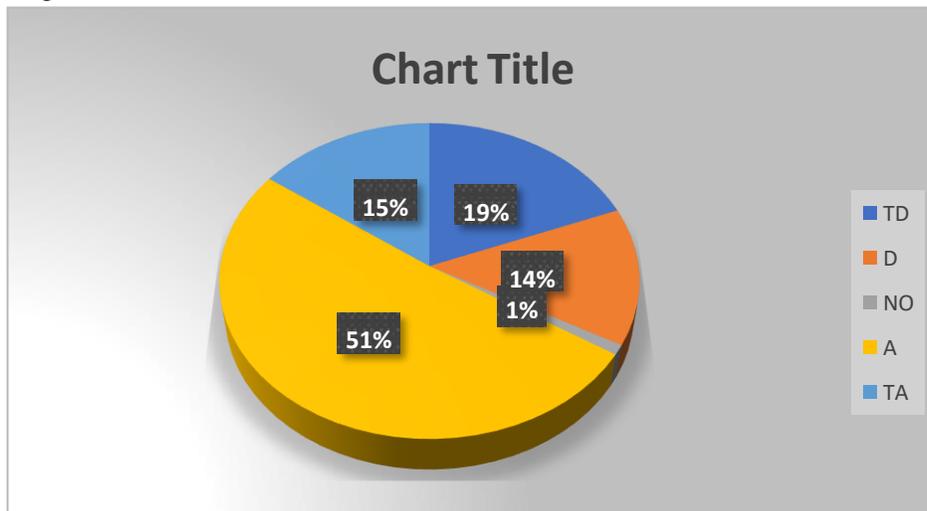


Fig. 16 Cree que el estado actual de las normas sociolaborales vulnera los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral 276.

Respecto a la pregunta si considera que el estado actual de las normas sociolaborales vulnera los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral 276, los resultados fueron: un 19% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 14% manifiesta estar en desacuerdo, un 1% no opina, un 51% manifiesta estar de acuerdo y un 15% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°017 Normas sociolaborales

17.- ¿Cree usted que se deban mejorar las normas sociolaborales de trabajadores bajo el Régimen laboral 276?

Descripción	Fi	%
TD	2	3%
D	18	30%
NO	10	17%
A	25	41%
TA	6	9%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 17. Normas sociolaborales

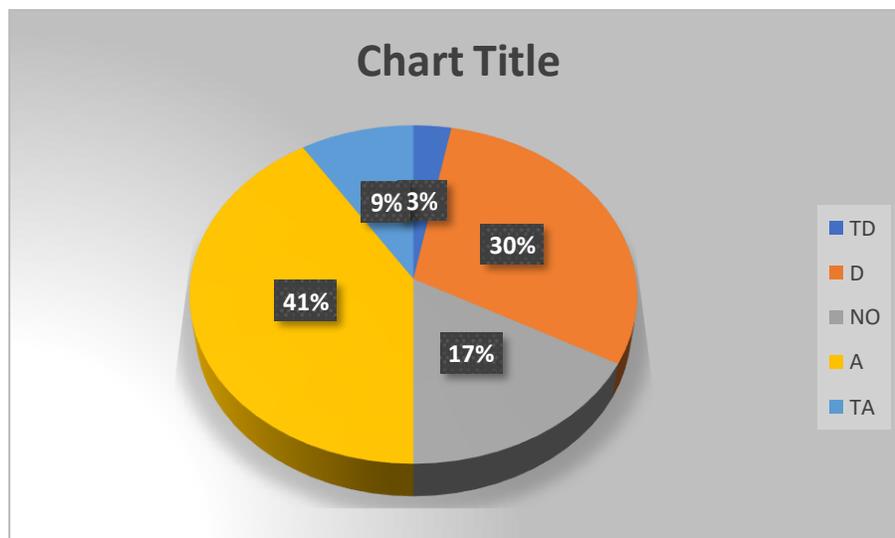


Fig. 17 Cree usted que se deban mejorar las normas sociolaborales de trabajadores bajo el Régimen laboral 276.

Respecto a la pregunta si considera que se deban mejorar las normas sociolaborales de trabajadores bajo el Régimen laboral 276, los resultados fueron: un 3% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 30% manifiesta estar en desacuerdo, un 17% no opina, un 41%

.manifiesta estar de acuerdo y un 9% están de totalmente de acuerdo con esta.

TABLA N°018 Entidades publicas

18.- ¿Cree usted que dentro entidades Públicas existe discriminación remunerativa?

Descripción	Fi	%
TD	2	4%
D	16	26%
NO	8	14%
A	23	39%
TA	11	18%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 18. Entidades publicas

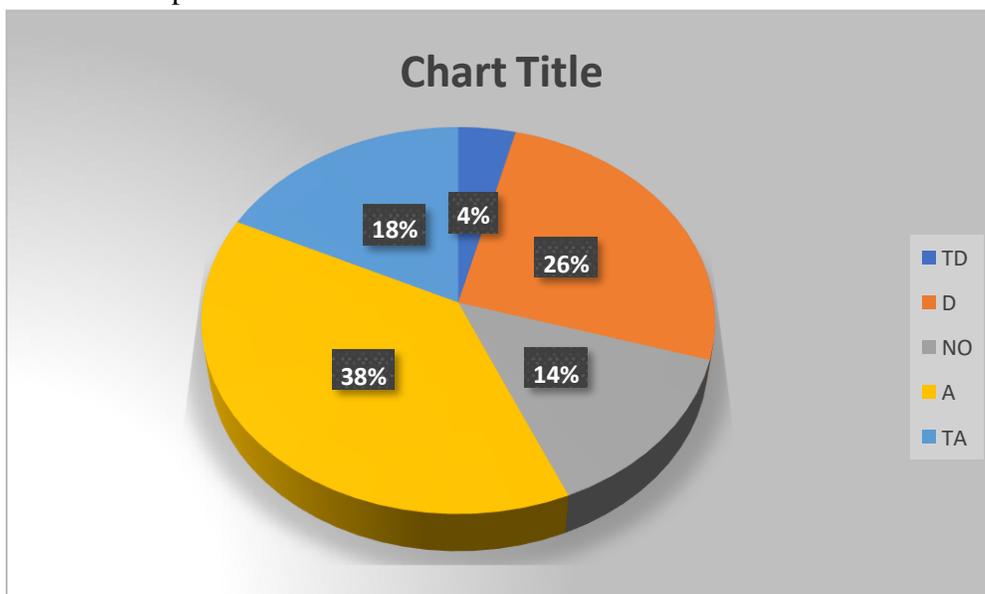


Fig. 18 Cree usted que dentro entidades Públicas existe discriminación remunerativa.

Respecto a la pregunta si considera que dentro entidades Públicas existe discriminación remunerativa, los resultados fueron: un 4% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 26%

.manifiesta estar en desacuerdo, un 14% no opina, un 38% manifiesta estar de acuerdo y un 18% están totalmente de acuerdo.

TABLA N°019 Entidades encargadas de fiscalización

19.- ¿Cree usted que el Régimen Laboral 276 debe contar con una entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores adecuadamente?

Descripción	Fi	%
TD	8	14%
D	12	20%
NO	2	3%
A	28	47%
TA	10	16%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 19. Entidades encargadas de fiscalización

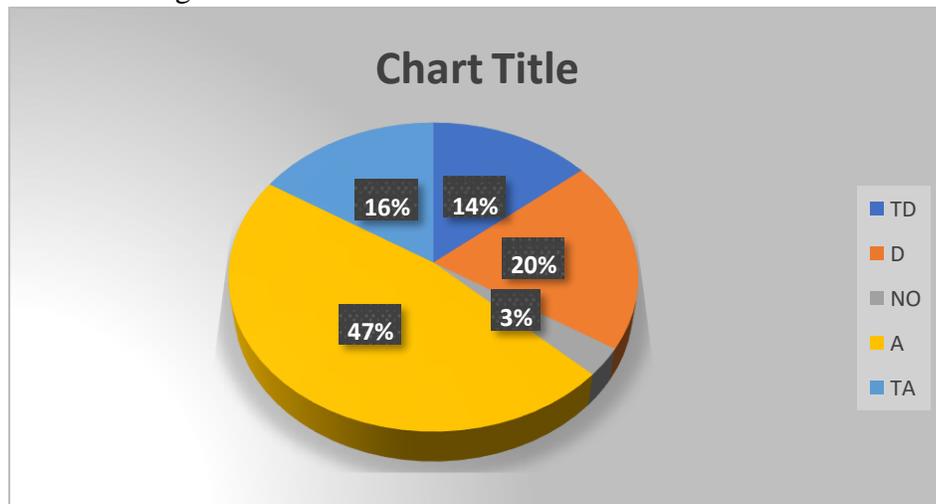


Fig. 19 Cree usted que el Régimen Laboral 276 debe contar con una entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores adecuadamente

Respecto a la pregunta si considera que el Régimen Laboral 276 debe contar con una entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores adecuadamente, los resultados fueron: un 14% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 20% manifiesta estar en desacuerdo, un 3% no opina, un 47% manifiesta estar de acuerdo y un 16% están de totalmente

TABLA N°020 Implementar la supervisión de Sunafil

20.- ¿Cree usted que la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276?

Descripción	Fi	%
TD	2	4%
D	11	18%
NO	1	1%
A	25	42%
TA	21	35%
TOTAL	60	100%

Fuente: El Autor

Figura 20. Implementar la supervisión de Sunafil

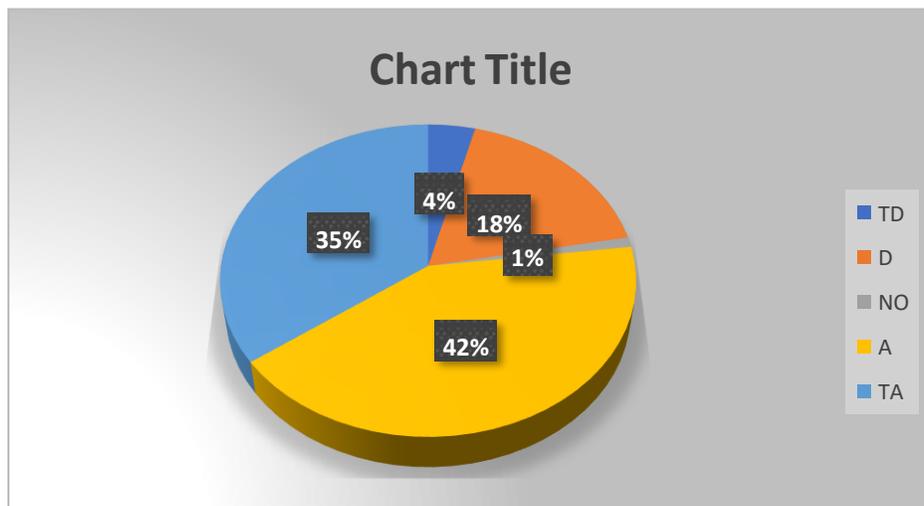


Fig. 20 Cree usted que la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276.

Respecto a la pregunta si considera que la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276, los resultados fueron: un 4% manifiesta estar totalmente desacuerdo, un 18% manifiesta estar en desacuerdo, un 1% no opina, un 42% manifiesta estar de acuerdo y un 35% están de totalmente de acuerdo con esta.

3.2 Discusión de Resultados.

De los resultados obtenidos en la pregunta 01, Tabla N° 01, observamos que un 42% manifestó estar en desacuerdo con la pregunta N°01, la cual hace referencia a si los trabajadores conocen sus derechos sociolaborales contemplados en nuestra constitución, lo cual se confirma con lo manifestado por López (2013), en su tesis denominada Mecanismos Jurídicos para el mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, supervisión continua del cumplimiento de las normas sociolaborales, en la que hace mención la negligencia y adormecimiento no solo por parte de las empresas sino también por parte del estado y la violación a las normas sociolaborales que se agrava día tras día ante un trabajo precario, es por lo cual se debería implementar una institución encargada de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Respecto a los resultado obtenido en la pregunta 2, Tabla N° 02, observamos que un 38% manifiestan estar en desacuerdo, al mencionar en la pregunta N°02 la cual hace referencia si cree que los derechos de los trabajadores en Nuestra Constitución son otorgados igualmente al trabajador del sistema público y privado, la misma que guarda relación, con el estudio realizado por Chambio (2015), en su investigación titulada La Vulneración de los Derechos Laborales de los profesores nombrados de la UGEL de San Juan de Miraflores., según el autor, de la mencionada investigación, concluyeron que. La realidad nos muestra la vulnerabilidad en que constantemente se da dentro de los trabajadores bajo el Régimen 276, lo cual genera problemas que afectan la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, ya que para cubrir la canasta asica familiar tienen que tener por lo menos dos trabajos. Asimismo, se puede visualizar en esta investigación la realidad que viven los profesionales al ser vulnerados o lesionados sus derechos sociolaborales cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En lo que respecta a los resultados obtenidos en la pregunta 3, Tabla N° 03, observamos que un 38.3% manifiesta que está de acuerdo y considera que los beneficios

sociales, llámese CTS, gratificación y utilidades son los derechos más vulnerados.

Asimismo, Ramos (2015), en su investigación titulada La Vulneración de Derechos Laborales y la Fiscalización de la Sunafil en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L., concuerda al referirse que la vulneración de derechos sociolaborales en la Empresa Mototecnica, se llega a identificar un gran porcentaje de trabajadores en los cuales se encuentran vulnerados derechos primordiales de todos los trabajadores como son sus vacaciones, gratificaciones y seguro, así mismo como sus beneficios laborales llegando estos asimismo a tener una deficiencia en el trabajo ya que al no cumplir con las expectativas salariales ellos tienen que buscar otro trabajo para así poder seguir manteniendo a su familia.

Asimismo, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 4, Tabla N° 04, observamos que un 53%, manifestó estar en desacuerdo que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Publico, la cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Vílchez y Arroyo (2017), en su investigación titulada El derecho Laboral Peruano y el Derecho Previsional con equidad y desarrollo, en la que manifiesta sobre la decisión de la relación que existe entre la utilización del Derecho Laboral peruano y el derecho previsional con imparcialidad, ya que nos hace referencia que a pesar que las políticas laborales viene actualizándose constantemente, muchos de estos derechos en la actualidad se viene vulnerando como nos refiere la presente tesis sobre los pensionistas al cual no se les llega a tratar de manera cordial a pesar de ellos haber abonado mensualmente durante el tiempo que trabajaron.

De los resultados obtenidos en la pregunta 5, Tabla N° 5, observamos que un 59%, manifestó estar desacuerdo que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de acuerdo a la realidad actual del país, la cual guarda estrecha relación con lo manifestado por López (2013), en su investigación titulada Mecanismos Jurídicos para el Mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores, y Control, Supervisión Continua Del Cumplimiento de las Normas Sociolaborales, en la que hace mención que a pesar del tiempo transcurrido

todavía hay trabajadores que desconocen sus derechos y por lo cual hay muchas empresas las cuales siguen vulnerando estos derechos y aprovechándose del desconocimiento de algunos trabajadores, es por ello que se debe difundir así también entre los trabajadores los derechos laborales que los protegen para así estos puedan reclamar todos sus beneficios laborales sin ser llegados a ser vulnerados por sus trabajadores, es por esta razón que una entidad fiscalizadora ayudaría a que se cumplan y se respeten estos derechos.

Respecto de los resultados obtenidos en la pregunta 6, Tabla N° 06, observamos que un 33% manifiestan estar en desacuerdo que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad, lo cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Requejo (2014), en su tesis denominada Fortalecimiento Del Sistema de Inspección Del Trabajo en el Perú, manifiesta que la Institución constituida a favor de amparar los derechos de los trabajadores salvaguardando mediante su fiscalización en diferentes empresas a nivel nacional verificando correctamente el cumplimiento de sus normas. Asimismo, nos señala Requejo en su investigación sobre el Fortalecimiento inspectivo en el Perú, podemos darnos cuentas que mediante la implementación ejercida por SUNAFIL se podrá fortalecer la inspección descentralizada a diferentes entidades de trabajo salvaguardando así los derechos sociolaborales, por lo cual señala que a pesar de que se cumple a cabalidad con las funciones realizadas por Sunafil esta institución no cuenta con los materiales suficientes y la economía suficiente por parte del estado para poder fortalecer a la institución.

Con respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 7, Tabla N° 7, observamos que el 33% manifiesta estar desacuerdo en que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad, lo cual se corrobora con lo manifestado con Vega (2001), en su investigación titulada La facultad Focalizadora de la Dirección de Trabajo, en la que hace mención la importancia de crear instituciones que se encarguen de velar, supervisar y fiscalizar por el cumplimiento de las nuevas políticas laborales, así como de promocionar estas normas para el conocimiento de sus trabajadores velando así por su cumplimiento en forma igualitaria y equitativa sin ningún tipo de discriminación por parte de su empleador.

Respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 8, Tabla N° 8, observamos que el 51% afirman estar en desacuerdo que el Estado supervisa adecuadamente el cumplimiento de los derechos laborales en entidades públicas, lo cual se corrobora con lo manifestado por Jiménez (2012), en su investigación titulada Los Grupos de Empresa y La Relación Individual De Trabajo En El Marco de una Economía Productiva Descentralizada, concuerda al manifestar que a pesar del avance tecnológico la potenciación de trabajo se está dejando de lado la supervisión y el amparo de los derechos de los trabajadores llegando a vulnerarlos. Lo cual concuerda a pesar del avance que se está dando dentro de las empresas mejorando su productividad en cada un de ellas y la globalización que se viene dando, sin embargo, esto no viene pasando al cumplir con los beneficios laborales que les corresponden a los trabajadores y los cuales se encuentran amparados en la Constitución.

Así también de los resultados obtenidos en la pregunta 9, Tabla N° 9, observamos que el 43% señalan estar de acuerdo en que se conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales, lo cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Requejo (2014), en su tesis denominada Fortalecimiento del Sistema de Inspección Del Trabajo en el Perú, concluyo que SUNAFIL es una institución constituida a favor de amparar y promocionar los derechos de los trabajadores salvaguardando mediante su fiscalización en diferentes empresas a nivel nacional verificando correctamente el cumplimiento de sus normas.

De los resultados obtenidos, respecto a los resultados obtenidos en a pregunta 10, Tabla N° 10, observamos que el 45% manifiesta estar en desacuerdo que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones, lo cual se corrobora con lo manifestado por Cornejo (2017), en su trabajo de investigación titulada Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015, en la que concluye que las inspecciones realizadas por SUNAFIL han mejorado el trato de las empresas privadas hacia sus trabajadores salvaguardando así los derechos de los trabajadores en todo el país. Sin

embargo, esto no se vendría dando dentro de los trabajadores contratados bajo el régimen 276, es por ello que los trabajadores contratados bajo este régimen se encuentran en desacuerdo con las medidas tomadas por otras instituciones ya que no llegan a lograr que se salvaguarden sus derechos hacia los trabajadores.

De los resultados obtenidos en la pregunta 11, Tabla N° 11, observamos que un 32% manifestó estar totalmente de acuerdo con la pregunta N°11, la cual hace referencia a si se conoce la labor realizada por SUNAFIL, lo cual se confirma con lo manifestado por Inostroza (2017), en su tesis denominada Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL, en la que hace mención la labor y la aplicación de normas sociolaborales, seguridad, salud en el trabajo de forma eficiente y continua, concluyendo así que la inspección y aplicación de trabajo se encuentra salvaguardada por una entidad fiscalizadora a través de rango legal, Ley N°28806. La cual nos da a conocer como entidad eficiente y encargada de salvaguardar así los derechos de todos los trabajadores velando así por su cumplimiento.

Respecto a los resultado obtenido en la pregunta 12, Tabla N° 12, observamos que un 41% manifiestan estar totalmente de acuerdo, al mencionar en la pregunta N°12 la cual hace referencia si SUNAFIL fiscaliza de manera adecuada los derechos de los trabajadores, la misma que guarda relación, con el estudio realizado por Bautista (2016), en su investigación titulada Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo de trabajo, según el autor, de la mencionada investigación, concluyeron que, a través de las fiscalizaciones, las cuales son ejecutadas satisfactoriamente durante el año como se muestra en la meta anual que debe cumplir la oficina de la sub dirección de inspecciones laborales, es como han ido incrementando las empresas que cumplen con todos los requisitos para constituir así una empresa formal, velando así por los derechos de los trabajadores, es así como SUNAFIL se encarga de fiscalizar y vigilar el mejor cumplimiento de los empleadores hacia sus trabajadores es por este motivo por el cual se deberá implementar también la fiscalización en los trabajadores bajo el régimen laboral 276.

En lo que respecta a los resultados obtenidos en la pregunta 13, Tabla N° 13, observamos que un 41% manifiesta que está desacuerdo que solo Entidades Privadas deban ser fiscalizadas por SUNAFIL sobre derechos sociolaborales de sus trabajadores. Asimismo, Izaga (2018), en su investigación titulada Las Conductas Fraudulentas Del Empleador Y el efecto expansivo del Principio De Primacía De La Realidad, concuerda al referirse nos indica que el empleador para encubrir sus conductas fraudulentas y las violaciones a los derechos de sus trabajadores realizo contratos civiles, contratos modales a un plazo determinado sin cusa justa, encubriendo estos actos de una relación laboral mediante contratos de tercerización e intermediación, es por ello que estos procesos se resolvieron en la Sala Laboral Permanente de Piura en el 2012 al 2014, en las cuales el juez determinó que eran actos fraudulentos por parte del empleador al aplicar el principio de primacía de la realidad, ya que estos trabajadores cumplían con todos los supuestos de un trabajo laboral al estar bajo la subordinación de su empleador. es por estos casos que se debe implementar la supervisión no solo a entidades privadas como públicas.

Asimismo, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 14, Tabla N° 14, observamos que un 35%, manifestó estar de acuerdo que la falta de presupuesto afecta la capacidad de fiscalización realizada por SUNAFIL, la cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Solano (2016), en su investigación titulada Aplicación del principio de celeridad al procedimiento sancionador de la Sunafil-Intendencia Lima metropolitana, en la que manifiesta que con esta investigación se busca mejorar la labor que está logrando esta entidad fiscalizadora al buscar salvaguardar los derechos de los trabajadores y que se logre con eficacia y celeridad hacia los trabajadores tras una vulneración de estos derechos sociolaborales. Así mejorar esta entidad en sus funciones logrando descentralizarse y abarcar fiscalizar a más empresas logrando abarcar como se propone en esta investigación al régimen 276. Es por ello que algunos procesos de fiscalización están siendo retardado no por parte de la entidad sino por la falta de recursos que le faltan a la institución para así poder cumplirlos con mayor eficacia.

De los resultados obtenidos en la pregunta 15, Tabla N° 15, observamos que un 39%, manifestó estar de acuerdo que la fiscalización ejercida por SUNAFIL ayudara a la eficacia y validez del contrato de trabajo, la cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Almada (2016), en su investigación titulada La Protección del Derecho al Trabajo (Digno): Entre El Garantismo y la Flexibilidad, en la que hace mención que al igual como en entidades privadas se encarga de la fiscalización y la vigilancia de que se cumpla en su totalidad con los derechos laborales hacia los trabajadores así mismo se debería fiscalizar en entidades privadas así como nos infiere a la Constitución como norma que ordena la vida en comunidad asimismo nos habla de derecho internacional como orden de un contexto global y mundial, por lo cual el sistema de protección internacional viene amparando los derechos sociales pero a pesar de ello las empresas multinacionales vienen vulnerando derechos fundamentales como la del trabajo digno con garantías a nivel mundial, asimismo el ser humano es sujeto a derechos y obligaciones reconocido a nivel internacional es por ello que asimismo las empresas deben reconocer estos derechos y hacerlos valen en las diferentes empresas a nivel internacional. Es por ello que se plantea el trabajo digno como un derecho fundamental para asegurar así su protección llegando asía establecer límites a empresas públicas y privadas para impulsar así acciones en pro del trabajo y por inclusión social.

Respecto de los resultados obtenidos en la pregunta 16, Tabla N° 16, observamos que un 51% manifiestan estar de acuerdo que el estado actual de las normas sociolaborales vulnera los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral 276, lo cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Montenegro (2015), en su tesis denominada Aplicación de sanciones en una Inspección en materia Laboral y su incidencia en la situación financiera de la Empresa Negocios Minerales E.I.R.L., nos manifiesta que la presente investigación realizada en la Empresa Negocios Minerales E.I.R.L., tiene un gran problema al cumplir con el deber del reconocimiento de los derechos y beneficios de sus trabajadores lo que ocasiona la aplicación de multas ante una inspección en materia laboral a la empresa, es por ello que

desde la creación de Sunafil la aplicación de multas a la empresa Minerales aumentado significativamente, llegando a disminuir la fluidez y el capital del trabajo. Es por ello que las empresas deben implementar y salvaguardar los derechos de los trabajadores. Es así como diversas empresas vienen vulnerando así los derechos de los trabajadores formándose así empresas fraudulentas, es así como el estado tampoco implementa y no apoya a diferentes instituciones con los recursos suficientes para que estos cumplan sus funciones.

Con respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 17, Tabla N° 17, observamos que el 41% manifiesta estar de acuerdo en que se deban mejorar las normas sociolaborales de trabajadores bajo el Régimen laboral 276, lo cual se corrobora con lo manifestado con Quispe (2017), en su investigación titulada La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano, en la nos manifiesta que la jornada de trabajo es un tema trascendente, así como el tema de la jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano el cual establece que la jornada completa se establece en 8 horas diarias y 48 horas semanales, así mismo muchas de estas empresas no cumple con los derechos de sus trabajadores al hacerlos trabajar más de las horas establecidas por las leyes, cometiendo faltas graves es por ello la necesidad de implementar una institución que se encargue de su fiscalización. Es por ello que se deban implementar nuevas políticas laborales ya que muchas veces los empleadores abusan de las horas extras y no ser remuneradas y llegando a vulnerar muchos derechos sociolaborales más.

Respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 18, Tabla N° 18, observamos que el 39% afirman estar de acuerdo que dentro entidades Públicas existe discriminación remunerativa, lo cual se corrobora con lo manifestado por Quispe (2018), en su investigación titulada La Remuneración Mínima Vital y la Canasta Básica Familiar en las Mypes del Distrito de Huancayo 2017, concuerda al manifestar que se comprobó que la remuneración mínima vital no es proporcionada de manera igualitaria a todos los trabajadores y el monto con el que remunera es insuficiente para cubrir las necesidades de la canasta básica familiar, reduciendo así los productos básicos de la alimentación de su familia es por ello que se debe

vigilar más de cerca que los derechos lleguen a todos los trabajadores por igual y de forma equitativa para así proteger no solo al trabajador sino también a su familia.

Así también de los resultados obtenidos en la pregunta 19, Tabla N° 19, observamos que el 47% señalan estar de acuerdo en que el Régimen Laboral 276 debe contar con una entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores adecuadamente, lo cual guarda estrecha relación con lo manifestado por Prieto (2016), en su tesis denominada Los Principios de Dignidad Humana, Proporcionalidad y Buena Fe Como Limites a los Derechos del Trabajador, concluyo que SUNAFIL es una institución constituida a favor de amparar y promocionar los derechos de los trabajadores salvaguardando mediante su fiscalización en diferentes empresas a nivel nacional verificando correctamente el cumplimiento de sus normas. La cual se encarga de amparar y salvaguardar los principios de dignidad y derechos constitucionales que están tipificados a nivel internacional.

De los resultados obtenidos, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 20, Tabla N° 20, observamos que el 42% manifiesta estar de acuerdo que la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276, lo cual se corrobora con lo manifestado por López(2013) e Inostroza (2017), en su trabajo de investigación titulada Mecanismos Jurídicos para el Mejoramiento del Registro Obligatorio de Empleadores, y Control, Supervisión Continua Del Cumplimiento de las Normas Sociolaborales y Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL respectivamente, en las que concluyen que a raíz de la implementación de una institución encargada de la fiscalización de empresas privadas están vienen mejorando con el pasar del tiempo reconociendo así los derechos laborales a los trabajadores, sin embargo pese a la implementación de estas instituciones y las nuevas políticas laborales no todas las empresas vienen siendo supervisadas, es por ello que la presente investigación tiene por finalidad la implementación de la supervisión a empresas cuyos trabajadores estén bajo el régimen laboral 276.

3.3 Aporte Práctico.

Con el ánimo de consolidar la idea sobre la implementación de la Supervisión ejercida por Sunafil en Entidades Públicas bajo el Régimen Laboral 276, la propuesta de modificación legislativa sería la siguiente:

PROYECTO DE LEY N°

IMPLEMENTAR LA SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL EN ENTIDADES PUBLICAS BAJO EL REGIMEN LABORAL 276, COMO CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOCIOLABORALES

Artículo 1°. - Objeto de Ley

La presente ley tiene objeto garantizar el espacio en el cual el Estado extenderá el plan de inspección, supervisión y vigilancia, con convenio a disposición constitucional y el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, en virtud de lo cual el Estado extenderá su actividad de supervisión respecto al completo cumplimiento de las normas socio laborales.

Artículo 2°. - Incorporación

La necesidad de abordar legislativamente esta particular cuestión de la incorporación en nuestro marco jurídico, se haya plenamente justificado debido a que actualmente nuestro ordenamiento, si bien prevé la supervisión a entidades privadas, este no cuenta con un mecanismo normativo que contemple lo mismo para el Régimen 276 en su aplicación, que permita garantizar el derecho por igualdad tanto a entidades privadas como públicas.

Artículo 3°. - Tipificación.

En tal medida, debe garantizarse la Supervisión ejercida por Sunafil en entidades públicas bajo el Régimen Laboral 276, como cumplimiento a las normas sociolaborales, debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 4.- En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección de Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas y se ejerce en:

(Inciso 1) Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, **sin exclusión del régimen laboral aplicable.**

Artículo 4°. - Finalidad de la Presente Ley.

Resulta necesario que para garantizar la supervisión ejercida por Sunafil en entidades Públicas bajo el Régimen Laboral 276, como cumplimiento a las Normas Sociolaborales, la cual tendrá un efecto positivo en la legislación peruana ya que ayudara a el cumplimiento por parte del Estado en la normativa socio laboral con respecto a sus trabajadores, asimismo la aplicación de este régimen de igualdad a los trabajadores, sin excepción del régimen laboral el cual se les aplique y la naturaleza privada o pública de su empleador, fortaleciendo así las bases de un estado Democrático y Social de Derecho, coadyuvando a la protección de la paz y la convivencia social, derivada del cumplimiento de la Ley, la defensa de la dignidad humana y la solución pacífica de las controversias como sustento de la gobernabilidad.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ✚ De la investigación realizada se determina si la supervisión ejercida por la Sunafil se implementará en el Régimen Laboral 276, se mejorará progresivamente el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral público, resguardando de esta forma los derechos contemplados hacia los trabajadores en nuestra Constitución.
- ✚ Después de identificar el estado actual de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276, se puede evidenciar que este cuenta con vacíos legales que aún existen al momento de aplicar las políticas laborales, las cuales en muchos casos por estas razones no se aplica de manera adecuada los derechos laborales, es por esta razón que una institución como es Sunafil debe también inspeccionar y salvaguardar así las normas laborales de los trabajadores.
- ✚ Es así como dentro de nuestra investigación hemos podido observar que durante el tiempo que se implementó esta institución se ha encargado de manera muy eficiente de cumplir con salvaguardar los derechos de los trabajadores bajo el régimen privado, por lo cual sería de gran ayuda para los trabajadores bajo el Régimen Laboral público la implementación de la inspección laboral para su desarrollo profesional en condiciones adecuadas.
- ✚ Los resultados que generará la implementación de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276, es que garantizara un efecto positivo en las políticas laborales peruanas ya que ayudara a el cumplimiento por parte del Estado en la normativa socio laboral con respecto a sus trabajadores, finalmente, debe cumplirse con proporcionar recursos suficientes para que estas entidades encargadas de salvaguardar los derechos puedan cumplir a cabalidad con su labor y no retrasarse en los procesos que lleva a cabo por falta de recursos que el estado no les proporciona.

RECOMENDACIONES.

- ✚ Se recomienda asimismo la revisión de la Ley General de Trabajo, debido que no es la adecuada, ya que no se toma en cuenta que las principales carencias que existen dentro de la relación laboral por parte del trabajador y el Estado, existiendo vacíos que no favorecen al trabajador bajo el régimen laboral público.

- ✚ De otro lado, es importante que el VII pleno laboral sea revisado nuevamente, y de esta forma llegar a nuevas conclusiones que puedan ofrecer nuevos lineamientos con el fin que se aplique mejoras que favorezcan de esta manera los beneficios sociolaborales hacia el trabajador.

- ✚ Es necesario modificar la Ley que regula e inspecciona instituciones públicas, con el fin de poder salvaguardar los derechos de los trabajadores, sin perjudicar a ninguna de las partes, es así como de esta forma también esta entidad como lo es SUNAFIL se encargara de salvaguardar y promocionar sus derechos.

Referencias

- Belunde, D. G. (1989). *Teoria y practica de la Costitucion Peruana*. Lima: Eddili.
- Bustamante, C. M. (1994). *El trabajo y los derechos laborales en la constitucion actual y futura*. Lima : Asesoria Laboral.
- Castillo, C. L. (2017). *Derecho al trabajo y Proceso de Amparo*. Lima.
- Chavez, J. A. (1993). *Los principios del derecho de trabajo en la Constitucion y en el proyecto*. Lima: Asesoria Laboral.
- Constitucional, T. (2018). *Tribunal Constitucional*. Obtenido de Tribunal Constitucional:
<https://www.tc.gob.pe/>
- Cortes, C. J. (1993). *La huelga en la Constitucion de 1993*. Lima: Asesoria Laboral.
- Costa, J. Z. (1998). *El arbitraje como solucion de los conflictos colectivos*. Lima.
- Delgado, G. A. (1970). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Madrid: Revista de Politica Social.
- Ferro, D. V. (1998). *El descanso vacacional*. Lima: Revista de Trabajo.
- Freixes, S. T. (1986). *Los derechos sociales de los trabajadores en la Constitucion*. Madrid: MTSS.
- Hernandez, M. R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Interamericana Editores.
- Ibarreche, R. S. (1996). *El derecho al trabajo*. Valladolid: Trota.
- Isac, T. M. (2009). *Temeridad y malicia procesal en el sistema juridico peruano*. Lima: Redur.
- Juan, T. F. (1986). *Los derechos sociales de los trabajadores* . Madrid: MTSS.
- Laboral, S. d. (2019). *Tribunal de Fiscalizacion Laboral*. Obtenido de Tribunal de Ficalizacion Laboral:
https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit%20&id=810
- Laboral, S. N. (01 de Abril de 2014). *Plataforma digital del Estado Peruano*. Obtenido de Plataforma digital del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/sunafil>
- Marin, R. L. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Interamericana Editores.
- Miyagusuku, J. L. (2014). *Manual de Fiscalizacion Laboral*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Rodriguez, A. P. (1990). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos aires: Palma.
- Rubin, H. &. (1995). *Introduccion a los metodos cualitativos*.

V. Anexos:

1. Matriz de Consistencia
2. Cuadro de organización de variables
3. Jurisprudencia
4. Encuesta Aplicada

5.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "IMPLEMENTAR LA SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL EN ENTIDADES PUBLICAS BAJO EL REGIMEN LABORAL 276, COMO CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOCIOLABORALES"

VARIABLES	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL</p>	<p style="text-align: center;">¿De qué forma la Implementación de supervisión ejercida por Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276?</p>	<p style="text-align: center;">IMPLEMENTANDO LA SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL SI, MEJORARA PROGRESIVAMENTE LAS NORMAS SOCIOLABORALES EN EL REGIMEN LABORAL 276</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si la supervisión ejercida por la Sunafil mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276</p> <p>ESPECÍFICOS: (3 0 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el estado actual de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276 2. Determinar la supervisión ejercida por la Sunafil 3. Implementar las normas sociolaborales en el régimen laboral 276
<p>DEPENDIENTE:</p> <p>REGIMEN LABORAL 276</p>			

5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/ INSTRUMENTO
<p style="text-align: center;">V. Independiente</p> <p style="text-align: center;">SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL</p>	<p>Es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad. (Ley 29981, 2013)</p>	<p>Fiscalización laboral</p> <p style="text-align: center;">Normas Sociolaborales</p> <p>Imponer sanciones</p>	<p style="text-align: center;">Supervisar Inspeccionar Vigilar</p> <p style="text-align: center;">Compensación por tiempo de trabajo Remuneración Vacaciones</p> <p style="text-align: center;">Leves Graves Muy graves</p>	Encuesta
<p style="text-align: center;">V. Dependiente</p> <p style="text-align: center;">REGIMEN LABORAL 276</p>	<p>Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. (Decreto Legislativo 276)</p>	<p style="text-align: center;">Legal</p> <p style="text-align: center;">Administración Publica</p> <p style="text-align: center;">Servicio Publico</p>	<p style="text-align: center;">Ley de Organización Y Funciones del Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo. Ley Nº 29381</p> <p style="text-align: center;">Organizaciones públicas Gestión pública Delegación</p> <p style="text-align: center;">Fiscalización Supervisión</p>	

5.3. JURISPRUDENCIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 321-2017 LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA: Cuando se acredite una prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; ello conforme con 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.

Lima, siete de noviembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número trescientos veintiunos, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores (a) jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodríguez Chávez y De La Rosa Bedriñana; con el voto en minoría del señor juez supremo Rodas Ramírez; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl César Ortiz Celi, mediante escrito presentado el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro, que revocó la Sentencia apelada de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda, reformándola declaró infundada; en el proceso ordinario laboral seguido con las codemandadas Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y siete a ciento dos, corregida a través de la resolución de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuatro a ciento cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso de casación por las causales siguientes: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e Infracción normativa del 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 ; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

a) Se aprecia de la demanda que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos veintiunos, que el actor solicita el reconocimiento de vínculo laboral y como consecuencia de ello que las demandadas le abonen en forma solidaria la suma de ciento veintiocho mil 44 noventa con 82/100 nuevos soles (S/. 128,090.82) por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima de la Corte Superior de Lima, mediante Sentencia de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda y ordenó pagar a las codemandadas la suma de sesenta y cuatro mil setenta con 54/00 Nuevos Soles (S/. 64,070.54), asimismo, declaró infundada en cuanto al extremo sobre reintegro de remuneraciones y exceso del monto demandado. Señala como principal argumento que del análisis conjunto de los medios probatorios y de lo expresado por las partes concluye que el vínculo jurídico que pretenden los codemandados fue para encubrir una verdadera relación laboral del demandante, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe declarar desnaturalizados los contratos verbales de locación de servicios quedando establecido por tanto, la existencia de una relación laboral entre las partes y, los contratos denominados locación de servicios deben ser considerados como contratos de trabajo y de plazo indeterminado, por lo que le corresponde a la parte demandante todos los beneficios y derechos laborales que a los de un trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

c) El Colegiado de la Tercera Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declaró infundada, estableciendo como principal argumento que de los medios probatorios no se acredita la existencia de subordinación por parte del demandante, sino por el contrario se advierte una relación de naturaleza civil entre las partes, por lo que procede a revocar la sentencia apelada y reformándola la declara infundada.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a la norma jurídica en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Respecto de los alcances del

concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de las relativas a normas de derecho procesal.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 294971 , Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, el recurso devendrá en infundado.

Cuarto: Sobre la infracción del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, es pertinente señalar que la citada norma establece lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).”

Quinto: En cuanto a la infracción normativa denunciada, debemos aceptar enunciativamente que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;

Sexto: Concluyéndose que la afectación al debido proceso se configura cuando en su desarrollo no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano

jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Sétimo: Esta Sala Suprema advierte, que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia del debido proceso y de uno de sus elementos integrantes como es el derecho a una resolución debidamente motivada, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el debido proceso y la motivación; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales. Por estas consideraciones, la causal denunciada deviene en infundada.

Octavo: Declarada infundada la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde emitir pronunciamiento por la siguiente norma material: Infracción normativa del 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, que establece lo siguiente:

“Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Noveno: Ahora bien, a efectos de emitir pronunciamiento, es menester señalar lo siguiente:

Principio de la Primacía de la Realidad.

En materia laboral, para establecer la existencia de un contrato de locación de servicios o de un contrato de trabajo, resulta imprescindible analizar el principio fundamental que distingue al contrato de trabajo, nos estamos refiriendo al Principio de la Primacía de la Realidad, que, al decir, del juslaboralista Américo Plá Rodríguez, *“El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”* ; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales.

En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si una persona que ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.

Décimo: Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero “En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que “El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”

Décimo Primero:

De las definiciones dadas, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación. Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.

Décimo Segundo: Respecto al Contrato de Locación de Servicios.

En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios, ello aunado a lo que manifiesta Guillermo Cabanellas⁵ “la locación de servicios puede convenirse entre dos personas sin que una de ellas tenga que abandonar su independencia personal, al someterse al derecho de dirección de la otra. El contrato de trabajo, en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica (...)”.

Décimo Tercero: Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 01846-2005-PA/TC6 , en la cual señala: *“Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...)”*.

Décimo Cuarto: Carga de la Prueba Es menester señalar que como regla general "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales" según dispone el artículo 23. 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; sin perjuicio de ello, el artículo 23.2 de la citada Ley señala que "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario", aunado a ello, se tiene que el artículo 23.5 de la norma acotada faculta al juzgador, en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Décimo Quinto: Análisis del caso en concreto. El conflicto judicial de relevancia jurídica conforme al mérito de los actuados tanto de los actos postulatorios y los establecidos en la Audiencia de Juzgamiento, es establecer la desnaturalización de los contratos para ser considerados como contratos de naturaleza laboral y a plazo indeterminado.

En mérito a ello, corresponde señalar que si bien la Sala Superior ha resuelto revocar la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte y reformándola declararon infundada la demanda en todos sus extremos, sustentando que no habría continuidad en los recibos por honorarios aportados por la parte demandante y que dicha parte no habría acreditado la subordinación con las codemandadas; no obstante ello, es de indicar que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 ha establecido en su artículo *“Acreditada la*

prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, sin embargo, ello debe ser concordando con 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, por lo que en relación a ello, se tiene que respecto a la prestación de servicios, este se encuentra acreditado con los recibos por honorarios que corren en fojas veinte a doscientos cuarenta y dos, trescientos setenta y ocho a cuatrocientos tres, cuatrocientos setenta a cuatrocientos ochenta y seis, así como también de las constancias de depósito de compensación por tiempo de servicios que corren en fojas doce a catorce, vaucher de egreso que corre en fojas doscientos cuarenta y cuatro a trescientos sesenta y cinco, asimismo, es de indicar que la prestación del demandante como pintor no ha sido negada por las codemandadas.

En relación a la remuneración, pues dicho elemento está por demás acreditado con los recibos por honorarios girados por el demandante en donde se advierte el pago otorgado por las empleadoras por las funciones realizadas por el actor, así también se tiene las constancias de depósito de compensación por tiempo de servicios.

Respecto a la subordinación, es menester señalar que dicho elemento también se encuentra acreditado en el caso de autos, dado que las funciones realizadas por el demandante se encontraron relacionadas directamente con la actividad principal de las demandadas, pues aparte de la compra y venta de inmuebles, se dedicaban a alquilar a terceras personas inmuebles, para la cual, necesitan de personal que se encargue de todo lo relacionado a dicha actividad, siendo así, el demandante a través de lo consignado en sus recibos por honorarios ha señalado que se encargó de la limpieza de oficinas, reparación de parquets, vínlicos, pinturas, colocaciones de pisopack, guardianías en diversos inmuebles, pintura, reparaciones, trabajos de empaste, coligiéndose que dichas actividades se encuentran relacionadas a la actividad de las codemandadas, adicionalmente a ello, cabe agregar que el demandante realizaba compras de materiales que necesitaba para las funciones que se le asignaba, señalando en las facturas el nombre de las codemandadas, conforme se aprecia de los documentos que corren en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos cincuenta y tres, verificándose entonces, que las codemandadas le otorgaban los materiales a la parte demandante a efectos que este proceda a efectuar las funciones encomendadas.

Décimo Sexto: De las normas y hechos analizados, se establece que la carga probatoria se encuentra debidamente distribuida, importando aquella que el trabajador ha acreditado la prestación de servicios, invirtiéndose la carga de la prueba al empleador que debió establecer que estamos ante otro tipo de labor diferente al contrato de trabajo y, al no haber acreditado dicho extremo las codemandadas, es aplicable la presunción anotada.

Décimo Sétimo: Infiriéndose por tanto, que en el presente caso, se configuran los elementos de una relación de carácter laboral, y por aplicación del principio de primacía de la realidad se debe entender como un contrato de trabajo, debido a la simulación y fraude por parte de la

emplazada; bajo este contexto, el principal elemento de toda relación laboral como es la subordinación queda debidamente acreditado; por ello, en aplicación del principio de primacía de la realidad, donde los hechos prevalecen sobre las formas y apariencias del contrato civil, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, por ende, a la parte accionante le corresponde otorgársele los beneficios sociales solicitados en su escrito de demanda.

Décimo Octavo: Por lo que al haberse determinado que las labores realizadas por el demandante no eran de manera libre ni autónoma, sino que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 728, deviniendo en fundado el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Raúl César Ortiz Celi**, mediante escrito presentado el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos; **CASARON la Sentencia de Vista** de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada** de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda que declaró fundada en parte la demanda y ordenó pagar a las demandadas la suma total de sesenta y cuatro mil setenta con 54/100 Nuevos Soles (S/.64,070.54) con lo demás que contiene; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con las codemandadas, **Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

YRIVARREN FALLAQUE

RODRIGUEZ CHÁVEZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

EL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RODAS RAMÍREZ, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Raúl César Ortiz Celi**, mediante escrito presentado el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, **que**

declaró fundada en parte la demanda, **reformándola declaró infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido con las **codemandadas Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y siete a ciento dos, corregida a través de la resolución de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuatro a ciento cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso de casación por las causales siguientes: **Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e Infracción normativa del 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** ; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

d) Se aprecia de la demanda que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos veintiuno, que el actor solicita el reconocimiento de vínculo laboral y como consecuencia de ello que las demandadas le abonen en forma solidaria la suma de ciento veintiocho mil noventa con 82/100 nuevos soles (S/.128,090.82) por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

e) El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima de la Corte Superior de Lima, mediante Sentencia de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda y ordenó pagar a las codemandadas la suma de sesenta y cuatro mil setenta con 54/00 Nuevos Soles (S/.64,070.54), asimismo, declaró infundada en cuanto al extremo sobre reintegro de remuneraciones y exceso del monto demandado. Señala como principal argumento que del análisis conjunto de los medios probatorios y de lo expresado por las partes concluye que el vínculo jurídico que pretenden los codemandados fue para encubrir una verdadera relación laboral del demandante, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe declarar desnaturalizados los contratos verbales de locación de servicios quedando establecido por tanto, la existencia de una relación laboral entre las partes, los contratos denominados locación de servicios deben ser considerados como contratos de trabajo y de plazo indeterminado, por lo que le corresponde a la parte demandante todos los beneficios y derechos laborales que a los de un trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

f) El Colegiado de la Tercera Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en

fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declaró infundada, estableciendo como principal argumento que de los medios probatorios no se acredita la existencia de subordinación por parte del demandante, sino por el contrario se advierte una relación de naturaleza civil entre las partes, por lo que procede a revocar la sentencia apelada y reformándola la declara infundada.

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a la norma jurídica en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 5 6°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de las relativas a normas de derecho procesal.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento. Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 294977 , Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, el recurso devendrá en infundado.

Cuarto: Sobre la infracción del **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, es pertinente señalar que la citada norma establece lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).”

Quinto: En cuanto a la infracción normativa denunciada, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- h) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- i) Derecho a un juez independiente e imparcial;

- j) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- k) Derecho a la prueba;
- l) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- m) Derecho a la impugnación;
- n) Derecho a la instancia plural;

Sexto: Concluyéndose que la afectación al debido proceso se configura cuando en su desarrollo no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Sétimo: Esta Sala Suprema advierte, que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia del debido proceso y de uno de sus elementos integrantes como es el derecho a una resolución debidamente motivada, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su ratio decidendi; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el debido proceso y la motivación; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales. Por estas consideraciones, la causal denunciada deviene en infundada.

Octavo: Declarada infundada la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde emitir pronunciamiento por la siguiente norma material: **Infracción normativa del 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**, que establece lo siguiente:

“Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Noveno: Ahora bien, a efectos de emitir pronunciamiento, es menester señalar lo siguiente:

Principio de la Primacía de la Realidad. En materia laboral, para establecer la existencia de un contrato de locación de servicios o de un contrato de trabajo, resulta imprescindible analizar el principio fundamental que distingue al contrato de trabajo, nos estamos refiriendo al Principio de la Primacía de la Realidad, que al decir, del juslaboralista Américo Plá Rodríguez, “El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”⁸ ; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales.

En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si una persona que ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.

Décimo: Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados.

En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo ***“es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”*** . En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que ***“El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”***

Décimo Primero: De las definiciones dadas, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación. Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación

dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral

Décimo Segundo: Respeto al Contrato de Locación de Servicios

En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios, ello aunado a lo que manifiesta Guillermo Cabanellas “la locación de servicios puede convenirse entre dos personas sin que una de ellas tenga que abandonar su independencia personal, al someterse al derecho de dirección de la otra. El contrato de trabajo, en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica (...)”.

Décimo Tercero: Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 01846-2005-PA/TC12, en la cual señala: ***“Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...)”.***

Décimo Cuarto: Análisis del caso en concreto.

El conflicto judicial de relevancia jurídica conforme al mérito de los actuados tanto de los actos postulatorios y los establecidos en la Audiencia de Juzgamiento, es establecer la desnaturalización de los contratos de locación de servicios para ser considerados como contratos de naturaleza laboral y a plazo indeterminado.

En mérito a ello, se concluye que la parte demandante no ha acreditado que las codemandadas hayan tenido la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a las funciones realizadas, esto es, no se aprecia el elemento de subordinación, siendo dicho elemento el más importante para acreditar una relación laboral entre las partes. Por lo que si bien se puede advertir que el demandante ha prestado servicios a las codemandadas; no obstante, la sola prestación no genera la existencia de una relación laboral en tanto que el

numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo debe concordarse con 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, que requiere la intervención además de la prestación de servicios el de remuneración y subordinación.

Asimismo, es de señalar que si bien se verifica que el actor tuvo una retribución económica, la misma fue en mérito a la obra y/o servicio específico y por periodos de tiempo determinados y requeridos por las codemandadas, aunado a ello, se tiene que en los recibos por honorarios no se aprecia regularidad en los montos otorgados ni en la periodicidad en cada una de las entregas a favor del demandante, así como también que los citados recibos no son correlativos entre sí.

Siendo ello así, se determina que las labores realizadas por el demandante eran de manera libre y autónomo no apreciándose que haya una relación laboral entre las partes, más aún si de conformidad con el numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo corresponde a la parte que afirma un hecho probar sus afirmaciones, supuesto que en autos el actor no ha probado de manera fehaciente. En ese orden de ideas expuesto, la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 728, deviniendo en infundado el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

FALLO:

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Raúl César Ortiz Celi**, mediante escrito presentado el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos; **SE NO CASE la Sentencia de Vista** de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con las codemandadas, **Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros;; y los devolvieron.

S.S.

RODAS RAMÍREZ

ANEXO 4

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016 LAMBAYEQUE Reposición por despido PROCESO ABREVIADO – NLPT

SUMILLA: De conformidad con el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que la actora fue despedida por una causa justa contemplada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, seis de diciembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número trece mil sesenta y uno, guion dos mil dieciséis, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Rodas Ramírez**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y Rubio Zevallos; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** declaró **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de *infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión de la demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso: De la revisión de los actuados, se advierte de la demanda que corre en fojas diecisiete a veinticinco, que la parte accionante pretende que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto el día veintiocho de agosto de dos mil catorce y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales, más el pago de costos procesales.

b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, expidió la sentencia contenida en la resolución de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, declarando infundada la demanda, al considerar que “(...) *apreciando la Juzgadora elementos suficientes para concluir que el despido del que fuera*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

sujeto la actora ha sido arreglado a ley ante la inexistencia de una vulneración al derecho que se reclama, por cuanto al ser reasignada a la ciudad de Lima, su incomparecencia a su centro de labores constituye una falta grave las inasistencias injustificadas, sustentándose su despido en su conducta, hecho que repercute en su estabilidad laboral, al no dejar constancia de su disconformidad con la decisión de la demandada”, agregando “Asimismo no se advierte una arbitrariedad en la actuación de la demandada al pretender vulnerar el derecho fundamental al trabajo y a la unidad familiar por cuanto esta no ha logrado ser probada en autos. Siendo así, deviene en infundada su pretensión de despido y la consecuente reposición en el puesto de trabajo que la recurrente venía desempeñando antes de su despido. Cabe añadir que la actora también alega haber sido objeto de despido fraudulento, sin embargo dicha institución laboral tampoco logra avizorarse en estos autos”.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, procedió a revocar la Sentencia apelada, y reformándola declaró fundada la misma, argumentando “*El Colegiado concluye en la veracidad de las afirmaciones de la demandante, en cuanto a que la demandada no tenía un real propósito de continuar la relación de trabajo de la trabajadora demandante, sino que el mismo fue únicamente aparente, a fin de procurar eludir su responsabilidad ante la ruptura del Contrato de Trabajo de duración indeterminada de la demandante*”.

Señalando además: “*Se llega a la conclusión de que, con tal propósito, premeditadamente efectuó de manera tardía la comunicación de su “reassignación” a la demandante, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del Contrato de Locación de Servicios de Extel Contac Center S.A.Sucursal Perú más de dos meses antes, esto es, el veintisiete de junio del*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

*dos mil catorce, y pese a que se trataba de la alteración de una trascendente condición del Contrato de Trabajo de la demandante. Y es que la demandada realizó ello, previendo la alta probabilidad de la imposibilidad del cumplimiento de dicha orden de traslado por parte de la trabajadora demandante, lo cual generaría inexorablemente la apariencia de una falta grave, específicamente, la de abandono del centro de trabajo, como así sucedió. Todo lo cual, permite al Colegiado establecer que **en el caso de autos, se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falsa falta grave;** evidenciándose que los argumentos de la apelante enervan la decisión de la recurrida, correspondiendo su revocatoria”.*

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Tercero: Sobre las causales declaradas procedentes, esto es, sobre la **infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-T R, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,** es pertinente precisar que los citados artículos señalan:

“Artículo 9°.- *Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

*“**Artículo 22°.-** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.*

*“**Artículo 24.-** Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) La comisión de falta grave;*
- b) La condena penal por delito doloso;*
- c) La inhabilitación del trabajador”.*

***Artículo 25°.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*

*“(…) **h)** El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Cuarto: Emitiendo pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, debemos señalar que mediante la presente acción la demandante solicita que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto el día veintiocho de agosto de dos mil catorce y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales, más el pago de costos procesales.

Quinto: Derecho al Trabajo.

El Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial al derecho de trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El segundo aspecto, entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa, es el que resulta relevante para resolver la presente causa.

Sexto: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

Para efectos de analizar las causales denunciadas por la parte recurrente, es importante precisar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; en relación a ello, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”².

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.³

Sétimo: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: **a)** relacionadas con la capacidad del trabajador; y **b)** relacionadas con la conducta del trabajador.

Octavo: Falta Grave.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Noveno: Despido Fraudulento.

En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos H uasco, que el despido fraudulento, se produce cuando:

*”Se despide al trabajador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales**; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, **como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 15 0-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Resaltado nuestro).*

Décimo: Análisis del caso en concreto.

A efectos de resolver el presente caso, es pertinente precisar la siguiente documentación a efectos de tener en claro los hechos ocurridos:

- **Memorando N° 847-2014 de fecha veintiocho de abril de dos mil catorce**, que corre en fojas dos, en el que la demandada comunica a la parte demandante que desde el mes de abril del dos mil catorce su tipo de contratación será a plazo indeterminado.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

- **Carta S/N de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas catorce**, y en la que se advierte que el apoderado de la empresa Extel Contac Center S.A. comunica a la empresa demandada losiguiente *“Al respecto debemos informarles que por razones de índole comercial y, de acuerdo a lo pactado en el segundo párrafo de la cláusula sexta del mencionado contrato; nos vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014”*.
- **Constatación Policial de fecha uno de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas cuatro a siete, en el que se consigna que cuarenta y cuatro trabajadores se apersonaron a la instancia judicial señalando que son trabajadores de la empresa demandada, y que al constituirse a su centro de labores ésta se encontraba cerrada desconociendo el motivo de este hecho, por lo que al haberse constituido en el local de la empresa teleoperadora Adecco Consulting S.A. sito en la calle Mariscal Nieto N° 480, interior del Centro Comercial Boulevard, se verificó que la misma se encontraba cerrada, no pudiendo entrevistarse con ningún representante de la empresa.
- **Carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas once, emitida por la empresa Adecco Consulting S.A. en la que comunica a la demandante la resolución de contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. además de que el servicio de Adecco en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo concluirá el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, fecha en la que consecuentemente la empresaculminará todas su operaciones de administración de central dellamadas,razón por la que *“A partir del 11 de setiembre del año 2014, con el fin de continuar con el desarrollo de nuestra relación laboral, usted deberá cumplir con presentarse en Ca. Elías Aguirre nro. 126*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

Int. 1005, Distrito de Miraflores, Departamento de Lima, en el horario de trabajo de 9:00am a 5:00pm.”, agregando “**En ese sentido, le agradeceremos trasladarse vía terrestre a la ciudad de Lima, traslado para el cual el 11 de setiembre se le entregará vía reintegro la suma de S/.170.00 (...) por concepto de viáticos (...)**” y, finalmente indica “*Asimismo, con el fin de que pueda realizar las gestiones que estime necesarias para su traslado, lo exoneramos de asistir a laborar desde el día 29 de agosto hasta el 11 de setiembre de 2014, fecha en que, como hemos indicado, deberá presentarse a laborar en las oficinas antes mencionadas*”.

- **Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha ocho de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas ocho a diez, y en la que se consigna las manifestaciones de cada una de las partes.
- **Carta de pre aviso de despido de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas doce a trece, que fuera remitida a la parte demandante por la empresa demandada en la que esta última le comunica que tiene el plazo de seis días a efectos de efectuar sus descargos de la falta imputada, la cual es el de abandono de trabajo que se encuentra tipificado en el literal h) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ello en mérito a que la actor a no ha cumplido con la obligación de presentarse en las oficinas de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación, registrando a la fecha ocho días de inasistencias injustificadas.
- **Carta S/N de fecha veintinueve de setiembre de dos mil catorce** emitida por la parte demandante, y que fuera remitida a la empresa

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

emplazada, en la que se verifica que la demandante absolviendo la carta de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce señala que el veintiocho de agosto de dos mil catorce los representantes de la empresa procedieron a despedirla sin causa de justificación alguna, por lo que procedió a iniciar un trámite por despido arbitrario ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que en consecuencia “***elargumento de que la relación laboral continuaba es FALSO, pues de haber sido así, su representada debió informarme con anticipación y no ocho días después de la fecha de despido***”, agregando además “***Por estas consideraciones, debo informar que al encontrarme despedida, no existe ningún abandono de trabajo, y carecen de asidero legal sus imputaciones (...)***”.

- **Carta de fecha treinta de setiembre de dos mil catorce**, emitida por la empresa demandada y remitida a la actora en la que se le comunica el cese de la demandante por cuanto no ha descargado la comisión de la falta grave imputada y de acuerdo al artículo 32° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se le procede a imponer la sanción disciplinaria de despido, la cual se haría efectiva a partir de la fecha de recepción de la presente.

Décimo Primero: En ese sentido, de los medios probatorios aportados por las partes del proceso, se verifica que, en efecto la parte demandante se encontraba con contrato indeterminado razón por la cual se colige que tenía que cumplir con las obligaciones establecidas por la empresa demandada en mérito a una relación laboral existente; sin embargo, se advierte que si bien la actora argumenta que la demandada, a través de sus representantes, la despidió el día veintiocho de agosto de dos mil catorce sin atribuirle causa alguna de justificación, es de indicar que dicho argumento carece de validez, por cuanto no se encuentra acreditado en autos dicho supuesto, más aún si se verifica que

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

a fojas setenta y uno a setenta y dos, obra la carta emitida por la emplazada con fecha **veintinueve de agosto de dos mil catorce** en la que le emplazada comunicaba a la actora lo siguiente: “(...) *hacer de su conocimiento que, con fecha 27 de junio del 2014 nuestro cliente Extel Contac Center S.A. no ha informado de su decisión de resolver el contrato de locación de servicios de fecha 01 de enero del 2010 (...)*”, agregando “*En ese sentido, de acuerdo a la carta remitida por nuestro cliente, el servicio de Adecco Consulting S.A. en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo concluirá el 31 de agosto del presente año, fecha en la cual, consecuentemente nuestra empresa culminará todas sus operaciones de administración de central de llamadas*”, razón por la que procedió a indicar que “**A partir del 3 de setiembre del año 2014, con el finde continuar con el desarrollo de nuestra relación laboral, usted deberá cumplir con presentarse en Ca. Elías Aguirre nro. 126 Int. 1005, Distrito de Miraflores, Departamento de Lima, en el horario de trabajo de 9:00am a 5:00pm.**”, agregando “**En ese sentido, le agradeceremos trasladarse vía terrestre a la ciudad de Lima, traslado para el cual el 3 de setiembre se le entregará vía reintegro la suma de S/.170.00 (...) por concepto de viáticos (...)**” y, finalmente indica “*Asimismo, con el fin de que pueda realizar las gestiones que estime necesarias para su traslado, lo exoneramos de asistir a laborar desde el día 29 de agosto hasta el 3 de setiembre de 2014, fecha en que, como hemos indicado, deberá presentarse a laborar en las oficinas antes mencionadas*”.

Décimo Segundo: Si bien la citada carta tiene como fecha de emisión el tres de setiembre de dos mil catorce, no obstante, la misma no fue posible de ser notificada a la demandante en tanto que la dirección de esta parte no existía, ello conforme lo certificó la Notaría Macedo de Chiclayo, razón por la cual, al advertir dicho error, la emplazada procedió a remitir nuevamente la citada carta en el domicilio de la actora con fecha cinco de setiembre del dos mil catorce, la misma que si fue recepcionada por esta parte. Por lo que con ello, se desvirtúa

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

lo alegado por la demandante en el sentido que “*la empresa demandada después de seis días de haber sido despedida le comunica el traslado a la ciudad de Lima*”, por cuanto, como se ha indicado precedentemente, la emplazada en mérito a la carta remitida por la empresa Extel Contac Center

S.A. en la que ésta le comunica la resolución de contrato suscrito con Adecco Consulting S.A. a partir del treinta y uno de agosto de dos mil catorce, en su facultad de ius variandi, esto es, en su potestad como empleador de variar, dentro de ciertos límites, los cuales deben ser razonables y que obedezcan a las necesidades de la empresa; las modalidades de prestación en las tareas del trabajador, procedió a trasladar a la parte demandante a las instalaciones de la empresa ubicadas en la ciudad de Lima, para la cual le otorgó por concepto de viáticos la suma de ciento setenta Nuevos Soles (S/.170.00) y la exoneró de asistir a laborar desde el día veintinueve de agosto del dos mil catorce, esto es, en ningún momento la empresa demandada manifestó su voluntad, consideró y/o decidió despedir a la actora, sino que en virtud de la resolución del contrato civil con la empresa Extel Contac Center S.A. consideró trasladar a la actora a otra dependencia, siendo la decisión adoptada a la ciudad de Lima, no verificándose entonces el supuesto despido manifestado por la demandante.

Décimo Tercero: Aunado a lo expuesto, se verifica que la demandante no ha cuestionado, rechazado y/o contrariado la carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce, en donde se dispone la reasignación de la actora a la ciudad de Lima y el pago por concepto de viáticos, coligiéndose entonces que ésta parte consintió la misma, con lo cual, una vez recepcionada la citada carta, debió cumplir con la directiva de la empresa y apersonarse a la ciudad de Lima; sin embargo, se encuentra acreditado en autos que no se constituyó el día once de setiembre de dos mil catorce a las instalaciones de la demandada a efectos de presentarse a laborar en el horario establecido conforme lo había dispuesto su empleador, configurándose nueve días de inasistencia de la demandante, no siendo las mismas justificadas; coligiéndose entonces que el proceder de la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

demandada de despedir a la actora se dio por una causa justa establecida por ley, la misma que se encuentra relacionada a la conducta de la trabajadora, por la comisión de falta grave estipulada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que se configura como falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, supuesto que como se ha quedado acreditado ha acontecido en autos por un periodo mayor a lo establecido por la norma antes citada.

Décimo Cuarto: Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema considera que la Sala Superior al emitir la Sentencia de Vista ha incurrido en infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° , 24°y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en consecuencia, las causales declaradas procedentes devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis; **y actuando en sede de instancia,** **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **DISPUSIERON** la publicación de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

cp/lc

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Arévalo Vela** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** declaró **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° e inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas diecisiete a veinticinco, la actora solicita que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto, y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales; más el pago de costos procesales.

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, declaró infundada la demanda, al considerar que la actora no respondió la carta remitida por su empleador respecto al traslado de continuar laborando en la ciudad de Lima, no acreditando de esta manera la vulneración de su derecho al trabajo. Agrega, que al no presentarse la actora a laborar tal como se dispuso, ha cometido falta grave, ante la incomparecencia por más de tres días consecutivos, quebrantando los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, por lo que el despido del que fue objeto, se ajusta a ley.

c) Sentencia de Segunda Instancia: La Segunda Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, revocó la Sentencia apelada, declarando fundada la demanda; al sostener que de acuerdo a los medios probatorios aportados y aseveración de la parte demandante, la demandada no tenía ninguna intención de continuar con la relación laboral, sino que fue aparente para eludir responsabilidad de la ruptura del contrato de trabajo de duración indeterminada de la demandante. Señala además, que la comunicación efectuada a la demandante, se efectuó en forma tardía, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contact Center S.A. más de dos meses más, concluyendo que se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falta grave.

Segundo: La infracción normativa

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En el caso de autos, nos pronunciaremos en primer lugar, respecto a la infracción normativa de la ***inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. Al respecto, establece lo siguiente:

“Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si la actora fue despedida por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiente al abandono de trabajo; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

Quinto: Cabe pronunciarse respecto al **artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral). Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé este artículo.

Sexto: En el caso de autos, si bien dicha norma no ha sido mencionada en la Sentencia de Vista esto en nada afecta el poder de dirección que tiene el empleador para poder realizar las acciones pertinentes, así como entre otros, introducir cambios necesarios para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral; no existiendo por ello perjuicio alguno para la parte recurrente

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

al no haberse aplicado la norma denunciada; razón por la que la causal invocada deviene en **infundada**.

Sétimo: Respecto a los **artículos 22°, 24° e inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**, establecen lo siguiente:

Artículo 22°.- *Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.*

Artículo 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) La comisión de falta grave;*
- b) La condena penal por delito doloso;*
- c) La inhabilitación del trabajador.*

Artículo 25°.- *Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*

“(…) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso,

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Octavo: Antes de pasar a analizar las normas mencionadas en el considerando que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la demandante.

Alcances respecto al despido

En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Noveno: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Décimo: Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio⁴; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Primero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado

⁴ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, el siguiente: “ *h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada (...)*”. Sobre esta falta, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave, corresponde aplicar el principio de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se debe tener en cuenta la reincidencia y la inasistencias del trabajo sin mediar justificación alguna.

Décimo Segundo: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁵.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

⁵ **Blancas** Bustamante, Carlos. “*El despido en el derecho laboral peruano*”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Décimo Tercero: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

1. El Tribunal Constitucional en el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA, cuyos lineamientos son seguidos en el precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA respecto al despido fraudulento establecen: *“Se produce el denominado despido fraudulento cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-98- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...).”*

2. Por otro lado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04493-2009- PA/TC en el considerando sexto establece que existen tres supuestos de despido fraudulento: a) la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; b) la atribución de una falta no prevista legalmente, y c) la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; todos los cuales, deberán presentar la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia N° 020 6-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitablemente la existencia de un fraude.

4. El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976- 2001, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A.

Décimo Cuarto: El despido fraudulento

Al respecto, Jorge Toyama, señala: *“(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”*⁶.

Asimismo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema N°03, al señalar que el Pleno acordó: *“(...) Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*.

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados, existiendo por parte del empleador un ánimo perverso

⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge. “La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano”, en Revista Jurídica del Perú, p. 157

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

auspiciado por el engaño contrario a la voluntad y la rectitud de las relaciones laborales o existe vicios de la voluntad o falsificando pruebas.

Décimo Quinto: Análisis del caso concreto

1. La accionante solicita mediante este proceso la reposición por despido fraudulento, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, consistente en el abandono de trabajo.

2. Conforme se aprecia de la carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, la empresa Extel Contac Center S.A comunica su decisión unilateral de resolver la relación laboral que mantenía con Adecco Consulting S.A., la cual debe materializarse el treinta y uno de agosto de dos mil catorce.

3. Se advierte en fojas cuatro a siete, la Constancia Policial de fecha uno de setiembre de dos mil catorce, en el que se consigna que cuarenta y cuatro trabajadores se apersonaron, señalando que son trabajadores de la empresa demandada y que al constituirse a su centro de labores esta se encontraba cerrada, desconociendo el motivo de este hecho, por lo que al constituirse el efectivo policial al local de la empresa Teleoperadora Adecco Consulting S.A. sito en la calle Mariscal Nieto N° 480, interior de I Centro Comercial Boulevard, se verificó que la misma se encontraba cerrada, no pudiendo entrevistarse con ningún representante de la empresa.

4. Se aprecia a fojas once, la carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce en donde la emplazada comunica a la actora la resolución de contrato con la empresa Extel Contac Center S.A., agregando que el servicio de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Adecco en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo, concluirá el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, fecha en la que la empresa culminará todas sus operaciones de administración de central de llamadas; y que por tal motivo sería reasignada a la ciudad de Lima a partir del once de setiembre de dos mil catorce con el fin de continuar la relación laboral, debiendo trasladarse vía terrestre y con viáticos de ciento setenta con 00/100 nuevos soles (S/170.00), los que serán reembolsados cuando llegue a Lima previa rendición de cuentas, exonerándola de asistir a laboral desde el veintinueve de agosto al once de setiembre de dos mil catorce.

5. Así también, con fecha ocho de setiembre de dos mil catorce corre el acta de verificación de despido en el que las partes mantienen cada uno sus posiciones, por un lado la demandante señala que se dio por despedida al ser trasladada de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, y por su parte el empleador señala que la actora se encuentra renuente a asistir a la ciudad de Lima, su actual centro de trabajo.

6. Continuando con las pruebas aportadas que corren en autos, con fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce que corre en fojas doce a trece, se remitió a la parte demandante la carta de preaviso de despido imputándole falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Siendo absuelta dicha misiva por la actora conforme se aprecia a fojas setenta y seis, para posteriormente ser despedida con fecha treinta de setiembre de dos mil catorce.

Décimo Sexto: Del caudal probatorio presentado, se verifica que la actora es una trabajadora a plazo indeterminado y como tal solo podía ser despedida

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

por causa justa. Es preciso mencionar que según carta de despido de fecha treinta de setiembre de dos mil catorce, en fojas setenta y siete a setenta y ocho, la demandada procedió a despedir a la actora por causal de abandono de trabajo, contemplada como falta grave en el inciso h) del artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, argumentando que según acta de constatación policial, el efectivo no pudo constatar la existencia de un despido, debido a que al uno de setiembre Adecco ya no operaría en la plataforma en la que se encontraba asignado, como consecuencia de la resolución contractual con la empresa cliente. Finalizando agrega, que se le notificó el traslado a la ciudad de Lima con fecha cinco de setiembre, debido a que no se encontraba el domicilio de la actora, toda vez que el que había consignado al inicio de su relación laboral, era inexistente.

Décimo Sétimo: No obstante lo antes mencionado, del escrito de demanda se advierte que la actora sostiene haber sido despedida el día veintiocho de agosto de dos mil catorce, hecho que es corroborado con el Acta de Inspección de fecha ocho de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ocho a diez, en la cual la demandante manifiesta que fue efectivamente despedida en forma verbal por el señor Arturo Alayo, considerando un despido arbitrario. Por su parte, la demandada alega que el traslado de la actora de Lambayeque a la ciudad de Lima, obedeció a la resolución de contrato que mantenía con la empresa Extel Contac Center S.A., hasta el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, comunicación que le fue remitida a la emplazada el veintisiete de junio de dos mil catorce. De ello se infiere entonces, que la demandada tenía conocimiento desde el veintisiete de junio de dos mil catorce de la resolución del contrato antes mencionado; sin embargo, recién el cinco de setiembre comunica a la actora su traslado a la ciudad de Lima, otorgándole un plazo perentorio para su presentación en esa ciudad. Obviamente la demandante no se presentó, toda vez que ya existía un despido verbal acaecido el veintiocho de agosto de dos mil catorce,

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

manifestación plasmada en el acta de verificación de despido de fecha ocho de setiembre de ese año, que obedeció al término del contrato de la demandada con la empresa intermediadora; máxime, si se tiene en cuenta que el cierre de la empresa cliente, no podía afectarle a la actora, más aún si era trabajadora a plazo indeterminado.

Décimo Octavo: Se aprecia de la carta de preaviso de despido de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce en fojas doce a trece, que a la actora se le ha imputado la falta grave de abandono de trabajo, contemplado en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por no haberse presentado a laborar en la ciudad de Lima el once de setiembre de dos mil catorce.

Décimo Noveno: Conclusiones

De lo antes expuesto, nos permite concluir que la actora efectivamente no se presentó a laborar a la ciudad de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, es menester indicar que la conducta de la demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la medida desproporcionada con la que actuó la empresa al ordenar su traslado de un lugar a otro, hablamos de distintos lugares geográficos, para lo cual la accionante debía analizarlo, sobre todo teniendo en cuenta que en la comunicación que se le remitió no se brindó detalles de su situación laboral, es decir no se le informó si cumpliría con las mismas funciones, si la remuneración iba ser la misma o iba recibir un plus por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la Lima la vida es más costosa.

Vigésimo: Debe tenerse en cuenta que el presente proceso se ha calificado por infracción normativa por inaplicación prevista en los artículos 9°, 22°, 24° y

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, mas no, por norma procesal alguna y de igual manera, se establece que la Sala Superior se ha pronunciado estimando la demanda en base al análisis del supuesto de un despido fraudulento, tal y como concluye en el octavo considerando de la recurrida, calificación que no fue cuestionada en el recurso de casación y únicamente se calificó por las normas materiales que se consignan.

Vigésimo Primero: Ante ello, se evidencia que la demandada tomó conocimiento de la resolución del contrato laboral con Extel Contac Center S.A. el veintisiete de junio de dos mil catorce y que aquella decisión le iba a afectar a sus trabajadores, tiempo suficiente para tomar los correctivos convenientes, hecho que no se acredita en autos, sino más bien optó por cerrar sus puertas y no permitirle el ingreso, esto ocurrido el uno de setiembre de dos mil catorce, situación que duró hasta el cinco de setiembre del mismo año, fecha en que comunica recién a sus trabajadores la resolución del contrato.

Vigésimo Segundo: De igual manera, se evidencia que el mismo día cinco de setiembre de dos mil catorce, se le comunica que debe presentarse el once del mismo mes a la ciudad de Lima a continuar trabajando, sin proporcionarles la logística del caso y obligando a los trabajadores a correr con los gastos de pasajes viáticos, para después ante la imposibilidad de presentarse a Lima, imputársele abandono del trabajo.

Vigésimo Tercero: Estos hechos solo demuestran por parte de la empresa un actuar de mala fe y un ánimo perverso, auspiciado por el engaño y contrario a la rectitud de las relaciones laborales en donde se evidencia un actuar doloso y lesivo del empleador, a efectos de calificar como abandono de trabajo, un

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

hecho consecuente a su actuación omisiva, como el de no comunicar oportunamente los hechos a los trabajadores, y optar por cerrar las puertas de la empresa, con el silente transcurso de los días, a efectos de obligar la concurrencia inconsulta de los trabajadores a un lugar distinto del que prestaron sus labores.

Vigésimo Cuarto: En atención a lo expuesto, se advierte que el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados en el proceso y hechos ocurridos, lo que se verifica que no se encuentra acreditado la falta grave de abandono de trabajo imputada a la demandante, prescrita en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, configurándose así la existencia de un despido fraudulento, el mismo que se puede leer del conjunto de sucesos acontecidos e interpretados, mas no, del fraccionamiento e interpretación aislada de los hechos, suficiente para declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada Adecco Consulting S.A.

Vigésimo Quinto: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en la causal de infracción normativa de los artículos 9°, 22°, 24° e inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

NUESTRO VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, y **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	40-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 06 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco.

Lima, 3 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 06 de agosto de 2021, (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 551-2020-SUNAFIL/IRE-HUA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 0122-2020-SUNAFIL/IRE-HUA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción GRAVE en materia de relaciones laborales y dos (02) infracción MUY GRAVES a la labor inspectiva.
- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 43-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI-IC, de fecha 12 de marzo de 2021, notificada el 18 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a)

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones Laborales: Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS), Remuneraciones (gratificaciones, pagos de la remuneración, sueldos y salarios), Planilla o registros que la sustituyan, Jornada, Horario de Trabajo y Descansos remunerados (vacaciones).

del inciso 2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/AI/IFI de fecha 25 de abril de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE de fecha 21 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 24,643.30 (Treintay un mil quinientos sesenta y dos con 00/100 soles, por haber incurrido, entre otras, en:
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con remitir la información y documentación requerida el 07 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, multa ascendente a S/ 11,309.00.
 - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con lo ordenado en la medida de requerimiento de fecha 21 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, multa ascendente a S/ 11,309.00.
- 1.4** Con fecha 11 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 133-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha de 21 de mayo de 2021, el mismo que fue declarado infundado mediante Resolución de Sub Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 30 de junio de 2021, debido a que la empresa no cumplió con el pago de la remuneración del ex trabajador y tampoco presentó ningún documento nuevo que desacredite la infracción a la labor inspectiva.
- 1.5** Con fecha 19 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 180-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 30 de junio de 2021, argumentando lo siguiente:
- i. No se ha tenido en cuenta que han cumplido con el pago de los servicios prestados del mes de setiembre y octubre de 2020, y que efectivamente hubo un atraso, la cual fue por cuestiones presupuestarias, toda vez que en la actividad IOARR² Reparación de Vías de acceso en varias zonas de la ciudad de Huánuco, no se encontraban considerados en el expediente técnico, incrementando el valor de la mano de obra y por necesidad pública ha sido necesaria su ejecución, ofreciendo como prueba nueva, el PROVEIDO N° 080-2021-MPHCO-GDLOT-SGEP, de fecha 07 de junio de 2021, así como la RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 600-2019-MPHCO-GDLOT del 02 de agosto de 2019, que resolvió aprobar el Expediente Técnico de la IOARR Reparación de vías de acceso en varias zonas de la ciudad de Huánuco; documentos con los cuales se puede acreditar que los servicios que prestó el denunciante fueron de carácter temporal y para una determinada actividad, gestionando las acciones administrativas y presupuestarias para cumplir con el pago de los servicios, no configurándose como infracción el pago no oportuno por dichos servicios.

² Inversiones de Optimización, de Ampliación Marginal, de Rehabilitación y de Reposición



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. La información y documentación solicitada por el inspector auxiliar ha sido atendida y remitida a su correo, mediante INFORME N° 021-2021-MPCO-GDLOT-SGEP/MAFN de fecha 17 de diciembre de 2020; asimismo se ha cumplido con la atención y remisión de los documentos requeridos con INFORME N° 022-2021-MPCO-GDLOT-SGEP/MAFN de fecha 28 de diciembre de 2020, cumpliendo con enviar la información requerida, y si hubo un atraso fuea razón de que estaba en trámite administrativo los pagos por los servicios del denunciante correspondiente a los meses de setiembre y octubre de 2020, señalando que son una entidad pública, en donde todo trámite presupuestal y administrativo requiere de procedimiento que están supeditados a tiempo y plazos.
- iii. Se debe valorar si se ha configurado un supuesto de exclusión de responsabilidad (condiciones eximentes) o un supuesto de reducción de la sanción aplicada (condiciones atenuantes) en los casos en que así corresponda, conforme a lo previsto en el art. 255 del TUO de la Ley N° 27444; y habiendo cumplido con el pago se debe presumir que no existe responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario, conforme al inciso 9 del art. 246 del TUO de la Ley N° 27444, motivos por los que solicitan que se revoque la resolución apelada y se declare la nulidad, conclusión y archivamiento del proceso sancionador.

1.6 Mediante Resolución de Intendencia de Resolución N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 06 de agosto de 2021³, la Intendencia Regional de Huánuco declaró infundado el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante, por considerar que:

- i. Esta Intendencia debe advertir que mediante los documentos presentados como nueva prueba, se acredita que los pagos realizados al denunciante se han realizado posteriores a lo requerido por el inspector actuante, con lo que se comprueba el incumplimiento de la infracción determinada, puesto que dichos pagos no han sido realizados en su oportunidad; en cuanto al presupuesto que argumenta el sujeto inspeccionado, es preciso mencionar que, que si bien las regulaciones presupuestales, pueden limitar la contratación de personal de las entidades públicas, no obstante, éstas no permiten de modo alguno el desconocimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores como son el derecho a la remuneración oportuna, ya que, en su caso, el sujeto inspeccionado es la responsable de prever el cumplimiento de las disposiciones de orden presupuestal como las de materia laboral y evitar dichas situaciones,

³ Notificada a la inspeccionada el 09 de agosto de 2021 (ver folio 145 del expediente sancionador)

en observancia del principio de legalidad, sostener lo contrario haría posible el incumplimiento de la normativa con la excusa de las limitaciones presupuestales, lo que, a opinión de este Despacho, no es admisible.

- ii. En efecto, las limitaciones a las que hace alusión el sujeto inspeccionado, no son óbice para el ejercicio de la función inspectiva o para el cumplimiento de la normativa sociolaboral, dado cuenta de la naturaleza de los derechos fundamentales en cuestión, tal y como lo ha sostenido la propia jurisdicción constitucional:

"(...) la cuestión presupuestaria es una condición habilitante para la terminación de un contrato es cierto, pero ello no constituye un supuesto aplicable frente a la exigible observancia de derechos fundamentales, cuya vinculación resulta determinante y aún prevalece si se trata del respecto de los derechos de las personas⁴".

- iii. De los propios argumentos planteados por el sujeto inspeccionado, ha manifestado que ha existido retraso en el envío de la información y entrega de documentación, con lo que queda establecido que no ha cumplido con lo requerido por el inspector actuado en la fecha que ésta había establecido, estando a ello, la entrega de la documentación de manera posterior no exime de responsabilidad al sujeto inspeccionado, toda vez que la infracción que se ha determinado es a la labor inspectiva, en razón a que su falta de colaboración ha obstruido la fiscalización respecto del cumplimiento de las normas laborales que garantizan los derechos del trabajador afectado; por lo que los argumentos vertidos no desvirtúan su responsabilidad en la comisión de la infracción. Asimismo, se tiene que la autoridad de primera instancia valoró los documentos presentados por el sujeto inspeccionado adjuntos al presente recurso de apelación, determinando que la misma cumplió con pagar al trabajador denunciante las remuneraciones de los meses de setiembre y octubre de 2020, con fecha posterior al requerimiento efectuado por el inspector actuante, procediendo a aplicar la reducción dispuesta en el artículo 40 de la LGIT, conforme consta en el considerando 21 de la resolución apelada, reducción que solo se aplica a la infracción a las relaciones laborales y no a las infracciones a la labor inspectivas puesto que dichas infracciones son de carácter insubsanables puesto que su cumplimiento es en el momento, en este sentido no se ha vulnerado derecho alguno del sujeto inspeccionado y se ha actuado conforme a los principios que rigen el sistema inspectivo.

1.6. Con fecha 24 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huánuco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA.

1.7. La Intendencia Regional de Huánuco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 520-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, recibido el 02 de setiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

⁴ Sentencia emitida el 8 de noviembre de 2013 por la Sala Especializada en Derechos Constitucionales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, según Exp. N° 189-2012-0-1714-JM-CI-01, publicada en El Peruano el 21 de febrero de 2014.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁵, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁸, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁹ (en adelante,

⁵ "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

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁶ "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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁷ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁸ "Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁹ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



Tribunal de Fiscalización

Laboral Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE HUÁNUCO

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, en la cual se declaró infundado confirmando la sanción impuesta de S/ 24,643.30 (Veinticuatro mil seiscientos cuarenta y tres con 00/100 soles), por la comisión, de, entre otras, de dos infracciones tipificadas como MUY GRAVES prevista en los numerales 46.3 y 46.7 del RLGIT. Dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir 10 de agosto de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 24 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, solicitando que se declare nula la resolución de intendencia, por los siguientes argumentos:

Sobre el incumplimiento relativo al pago de la remuneración

- i. Señala que reitera todos los argumentos de los descargos presentados, así como toda la documentación presentada en el cual se ha demostrado y acreditado plenamente que no ha incurrido en ninguna infracción por no pagar de manera oportuna la remuneración del ex trabajador, en tanto se cumplió con el pago por los servicios prestados del mes de setiembre y octubre de 2020, que si bien hubo un atraso, ésta fue por cuestiones presupuestarias.

Sobre el incumplimiento de no remitir por correo electrónico la información y documentación requerida hasta el 10 de diciembre de 2020

- ii. Señala que ha cumplido con cooperar en todo momento con su despacho y con los requerimientos de información y documentación solicitada por el Inspector Auxiliar de la Sunafil, los cuales han sido atendidos y remitidos a través de correo electrónico fernandeznorema16@gmail.com, y derivados al correo institucional vcisneros@sunafil.gob.pe, mediante Informe N° 021-2021-MPCO-GDLOT-SGEP/MAFN de fecha 17 de diciembre de 2020.

Sobre el incumplimiento a la medida de requerimiento emitida el 21 de diciembre de 2020

- iii. Señala que ha cumplido con la atención y remisión de los documentos requeridos de acuerdo a la orden de inspección, si hubo atraso fue a razón de que estaba en trámite administrativo los pagos por los servicios del denunciante correspondiente a los meses de setiembre y octubre de 2020, distinto sería, el no haber enviado la información y no cumplir con el pago, ahí sí estuviésemos frente a infracciones, por lo que, se invoca la aplicación de los principios del procedimiento administrativo de la Ley N° 27444.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva

- 6.1 Sobre el particular, el TUO de LPAG establece “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, **la colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”¹⁰. (El énfasis es añadido).
- 6.2 Del mismo modo, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT, establece “que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.3 En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en el artículo 9 de la LGIT, “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

- 6.4 Por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 7.11.3 del ítem 7.11 “REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMAS DE

COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA” de la directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII denominada “DIRECTIVASOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, de fecha 03 de febrero de 2020, se dispone que, “si el sujeto inspeccionado no cumple con proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en infracción a la labor inspectiva, según lo previsto por el numeral 46.3 del artículo 46



Tribunal de Fiscalización

Laboral Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

del RLGIT, siempre que haya sido válidamente notificado según lo establecido en el TUO de la LPAG”.

- 6.5** Asimismo de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.7.2 de la versión 02 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII “PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DENTRO DEL MARCO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA Y NACIONAL POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ECONÓMICAS A CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS (COVID 19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, de fecha 12 de julio de 2020, se dispone que, “7.7.2. Si se verifica que el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en la infracción a la labor inspectiva prevista por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT”.
- 6.6** Así, de autos se desprende que la impugnante, en atención al requerimiento de información de fecha 07 de diciembre de 2020¹¹, no presentó los medios probatorios requeridos de acuerdo a la modalidad solicitada en dicho requerimiento de información, entendiéndose por medio de sistema de comunicación electrónica, en el plazo otorgado; en ese sentido, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado en la directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII denominada “DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA” y el del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII citados anteriormente, si el sujeto inspeccionado no cumple con presentar la información requerida en la forma y modalidad solicitada, teniendo en cuenta el estado de emergencia sanitaria y nacional vigente, incurre en infracción a la labor inspectiva, tipificada en el presente caso en el numeral

46.3 del artículo 46 del RLGIT, más aún si, en el requerimiento de información se dejó constancia de la consecuencia en que incurriría el administrado en caso de incumplir con el requerimiento de información, siendo esta la advertencia: “Se le recuerda que conforme a lo previsto en el numeral

46.3 del artículo 46 del Reglamento General de la Inspección de Trabajo, el no proporcionar la información solicitada incurre en INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa, según dispone los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo”, en esa medida, los Inspectores comisionados dejaron constancia en el numeral 5.4 de los hechos verificados del Acta de Infracción lo siguiente: “...se verificó el incumplimiento del sujeto inspeccionado en relación al requerimiento de información con fecha 07 de diciembre de 2020, la misma que fue corroborado mediante llamada telefónica efectuada el mismo día a horas 11:43 de la mañana, al celular N° 962915111, perteneciente al Gerente de Recursos Humanos el señor Guillermo Alberto Gavilán Ninamango; NO HABIENDO CUMPLIDO

11

- 6.7** En tal sentido, lo alegado por la impugnante carece de fundamento, no siendo acogida la tesis propuesta, encontrándose la resolución impugnada dentro de la legalidad. En tanto la resolución apelada ha motivado fáctica y jurídicamente la decisión de sancionar a la inspeccionada al no ser desvirtuada la presunción de certeza de los hechos plasmados en el Acta de Infracción, conforme a los artículos 16 y 47 de la LGIT. De esta manera, al quedar establecido la infracción ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia conforme a derecho, además, por la resolución de segunda instancia que determinó confirmar dicho pronunciamiento, se puede concluir que el recurso deviene en infundado por los considerandos expuestos en la presente resolución.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.8** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.9** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece que “cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas”.
- 6.10** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo pueden emitir medidas de advertencia o requerimientos con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización.

- 6.11** En consecuencia, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.12** En este caso el inspector emitió la medida de requerimiento del 21 de diciembre de 2020¹², con la finalidad que la impugnante cumpliera con acreditar el pago de beneficios laborales a favor del señor Nemesio Espíritu Dolores, por los periodos laborales de setiembre y octubre de 2020. Para el cumplimiento de la misma, otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.13** En esa línea, conforme se encuentra constatado en el Acta de Infracción¹³, la impugnante incumplió con el requerimiento, lo que permitió a la Sub Intendencia de Resolución determinar la existencia de responsabilidad de la conducta infractora prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

¹² Fojas 3 y 35 del expediente de inspección.

¹³ De acuerdo al numeral 5.5 de los Hechos Verificados.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 494-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.14** Sobre este punto, la impugnante nuevamente fundamenta su recurso en un presupuesto ya establecido en su recurso de apelación, siendo que el mismo ya fue materia de pronunciamiento por parte de la instancia de apelaciones, no evidenciándose de la resolución impugnada afectación a los principios invocados.
- 6.15** Sin perjuicio de lo ya señalado en la resolución impugnada, debemos señalar que, paralos supuestos de aplicación de la Ley de Presupuesto Público, no se puede soslayar quees competencia de los representantes de las entidades la realización de las gestiones necesarias para viabilizar el pago oportuno de sus trabajadores, así también es responsable de la distribución de su presupuesto público, aprobado en la ley correspondiente, para la atención de sus diversas necesidades y obligaciones; por lo que, las entidades deben prever contar con el financiamiento respectivo, no obstante, a opinión de ésta Sala, los problemas internos, tales como la falta de liberación de los fondos, o en su defecto problemas económicos y similares, no son impedimentos válidos frente al cumplimiento de las obligaciones sociolaborales y a labor inspectiva, ni mucho menos son óbice para el ejercicio de la función inspectiva, dado cuenta la naturaleza de los derechos laborales en cuestión, es así que la propia jurisdiccional constitucional recaída en el Exp. N.° 189-2012- 0-1714-JM-CI-01, publicada en El Peruano el 21 de febrero de 2014, ha advertido que la cuestión presupuestaria, no constituye un supuesto aplicable frente a la exigible observancia de derechos fundamentales, cuya vinculación resulta determinante, más aún prevalece si se trata de derechos de las personas.
- 6.16** En ese sentido, corresponde declarar infundado el recurso de revisión interpuesto porMunicipalidad Provincial de Huánuco.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley Generalde Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado porDecreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, contra la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 06 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 40-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, el extremo referido a las infracciones muy grave tipificadas en el numeral 46.3 y 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, y a la Intendencia Regional de Huánuco, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.11.2021 16:32:17-0500

Firmado digitalmente por : MENDOZA LEGOAS Luis
Erwin FAU20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.11.2021 09:30:28-0500

Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.11.2021 16:47:57-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 148-2020-SUNAFIL/IRE- LIM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA

IMPUGNANTE : MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM

MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: *Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL en contra de la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM de fecha 06 de agosto de 2021.*

Lima, 29 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM de fecha 06 de agosto de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Orden de Inspección N° 951-2020-SUNAFIL/IRE-LIM se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 108-2020-SUNAFIL/IRE-LIM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 151-2020-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC de fecha 25 de noviembre de 2021, notificada el 26 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Equipos de protección personal. Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 113-2020-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 169-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM de fecha 09 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 18,060.00 por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 22 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 21 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 169-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Podemos afirmar que el Ministerio Público en todo momento cumplió con las obligaciones materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de proteger de modo adecuado a nuestros trabajadores, antes y durante la pandemia a causa del COVID-19, tal como lo señalamos en nuestros descargos y conforme a los medios probatorios que obran en el presente expediente administrativo sancionador.
- ii. Respecto del hecho de acreditar la entrega de los equipos de protección a los trabajadores, debe tenerse en consideración, tal como señalamos, el contexto de pandemia el cual implica una gravísima amenaza para nuestros trabajadores; así, aunque se toman todas las precauciones debidas o no exista gran cantidad de personal, la inmunidad no es segura; ahora bien, nos reafirmamos el hecho que, como obligación principal, se ha cumplido con la entrega de equipos de protección, el mismo que va en concordancia a lo establecido en el Plan de Vigilancia y las normativas internas.
- iii. Que la entrega de mascarillas depende del presupuesto asignado al Ministerio Público, siendo que a los trabajadores Ricardo Huanes Urbano y Edwin Maros Peña, se les entregó veintidós unidades de mascarillas quirúrgicas, los cuales corresponden a los veintidós días laborables, teniendo en consideración que las mascarillas pueden ser usadas en más de una ocasión, sin exceder el límite razonable acuerdo con la adecuada protección de la salud.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iv. Es preciso señalar que la autoridad administrativa de trabajo, nuevamente no valoró en forma objetiva lo establecido en el literal f) del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimientos Administrativos Generales – Ley N° 27444, el cual establece que, constituyen eximentes de sanción por la comisión de infracciones la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255, corresponde bajo todos los supuestos se nos exima de responsabilidad por la comisión de las infracciones referidas.
- 1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM de fecha 06 de agosto de 2021², la Intendencia de Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 169-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, por considerar los siguientes puntos:
- i. Debemos indicar que, el numeral 1 del artículo 2 de la LGIT, establece como uno de los principios ordenadores del sistema de inspección del trabajo al principio de legalidad, prescribiendo que “El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que la integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: 1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes”; conforme a este principio los actos de los inspectores y los funcionarios del sistema de inspección del trabajo necesitan ajustarse a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Ello implica que en la actuación de estos agentes estatales resulta indispensable garantizar el debido proceso administrativo, esto es, de un estándar mínimo de condiciones que permitan llevar un proceso y resolver un conflicto en un estado democrático de derecho.
- ii. Que, el sujeto inspeccionado en la etapa de investigación presentó documentos denominados “cargo de entrega de materiales de bioseguridad” y otros de la sede de Oyón de fecha 12/08/2020 y de fecha 13/08/2020; sin embargo, conforme se desprende a fojas 68 y 70 de la orden de inspección, estos documentos no comprenden la totalidad de trabajadores afectados, hecho que se dejó constancia en el Acta de Infracción; por otro lado, es de evidenciarse que el documento denominado “Guía de Remisión N° 0001-004117 de fecha 18/08/2020 y Memorando N° 000736-2020-MP-FN-GG- OGPOHU-OBDAH de fecha 22/09/2020, son documentos que hacen referencia a que dichos equipos de protección personal están destinados al Distrito Fiscal de Huaura, sede diferente de donde laboran los trabajadores afectados.

² Notificada a la inspeccionada el 09 de agosto de 2021. Ver fojas 138 de expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. Por otro lado, procederemos a analizar el principio de causalidad y culpabilidad. Ante ellos cabe precisar que, para el principio de causalidad la norma exige el principio de personalidad de las sanciones entendiendo como que, la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quién incurrió en la conducta prohibida por la Ley (...) Por ello en principio, la Administración Pública no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios (...). En ese sentido, este principio conecta con otro bastante debatido en el Derecho administrativo Sancionador: el de culpabilidad del infractor. Aunado a ello el principio de culpabilidad establece que la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente (...).
- iv. Bajo ese contexto; y de lo extraído en la Resolución apelada, que hace suyo lo determinado en el Informe Final de Instrucción y del Acta de Infracción, se precisa sobre el grado de responsabilidad que tiene la inspeccionada en su calidad de empleador, como garante de la seguridad y salud en el trabajo, en la aplicación e implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, comprometiéndose a adoptar y a comunicar una estrategia de gestión de la SST efectiva, desarrollando sólidos sistemas de seguridad y salud, supervisando el rendimiento de dichos sistemas, motivando al personal a participar en el aseguramiento de una buena seguridad y salud, la dirección que emana del empleador asume un compromiso con la seguridad y salud en el trabajo como valor primordial de la organización y comunica tal compromiso a los empleados cumpliendo todas las normas de SST en todo momento.
- v. Asimismo, se concluye que, no resulta cierto, que la resolución apelada adolezca de una debida motivación, toda vez que existe una clara correspondencia entre los hechos constatados y las normas jurídicas infringidas, menos que se han inobservado los principios que rigen la potestad sancionadora, el inferior en grado realizó el cálculo de la multa a imponer, basado en el artículo 38 de la LGIT. Se tiene además que el inferior en grado, en estricto cumplimiento a los principios ordenadores del derecho, no ha dejado en estado de indefensión al inspeccionado.

1.6 Con fecha 31 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM.

1.7 La Intendencia Regional de Lima, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 572-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 03 de setiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del**

³ "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

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴ "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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 18,060.00 por la comisión, entre otras, de una infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 10 de agosto de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por el MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 31 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando los siguientes fundamentos:

Sobre la multa por materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se identifica que se pretende impugnar la sanción impuesta por la Intendencia Regional de Lima por la comisión de la conducta tipificada como GRAVE, prevista en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Al respecto, debemos tener en cuenta los alcances establecidos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal:

“Artículo 14.- Materias impugnables:

El recurso de revisión tiene por finalidad la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

En ese entendido, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante no cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal, no corresponde analizar el argumento planteado por la impugnante sobre este extremo.

Sobre la multa por Labor Inspectiva

La SUNAFIL reconoce que la entidad inspeccionada, ha cumplido con el requerimiento, entregando los documentos que acreditan la entrega de los materiales de bioseguridad. En ese sentido, interpreta en forma “errada” la multa, pues la norma legal está prevista ante un supuesto de incumplimiento, no ante un supuesto de entrega parcial de la información, si fuera el caso.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.
- 6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos

⁸ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)”

⁹ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰.

- 6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El 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.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos”.

- 6.4 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

- 6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“La adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración
b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones **muy graves** previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

- 6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.8 De lo regulado en el artículo 14 de la LGIT, así como del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT, se desprende que cuando el Inspector de trabajo comprueba la existencia de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá a la inspeccionada que cumpla con adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, en un plazo determinado fijado por el inspector.
- 6.9 Considerando lo antes expuesto, a folios 120 al 122 del expediente de inspección, obra la medida inspectiva de requerimiento de fecha 22 de octubre de 2020, a través de la cual los inspectores de trabajo requirieron a la impugnante acreditar la entrega de equipos de protección personal (EPP) respecto a la prevención y control del COVID-19, a favor de los trabajadores descritos, en un plazo máximo de tres (03) días hábiles.
- 6.10 Por las razones expuestas en el considerando precedente, tomando en cuenta lo aseverado por la propia impugnante, los inspectores de trabajo emitieron la correspondiente Acta de Infracción, precisando en el numeral 4.12 de los Hechos Constatados, que la impugnante no cumplió con exhibir documento idóneo que acredite el cumplimiento de la entrega de equipos de protección personal (EPP) respecto a la prevención y control del COVID-19.
- 6.11 En tal sentido, corresponde mencionar que el artículo 9 de la LGIT establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores – Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares, establecidos en la LGIT y el RLGIT. Asimismo, el artículo 36 de la LGIT establece que 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, contrario al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores – Inspectores, Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la LGIT y el RLGIT.

- 6.12 Es por ello que, al encontrarse acreditado que la impugnante no cumplió con lo solicitado en la medida inspectiva de requerimiento, respecto a la entrega de equipos de protección personal (EPP) respecto a la prevención y control del COVID-19, a favor de los trabajadores afectados, su conducta se configura en la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Sobre la aplicación de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

- 6.13 La impugnante refiere que no se ha tomado en consideración que el Ministerio Público forma parte de la estructura estatal, por lo que se encuentra ceñida al principio de delegación, acorde a lo previsto en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que señala como primer principio el de equilibrio presupuestario: “El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente”.
- 6.14 Sobre el particular, es preciso señalar que la Sunafil es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral vigente, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, conforme a lo dispuesto por los artículos 1 y 19 de la LGIT, el artículo 4 del RLGIT.
- 6.15 Además, es de advertirse que es responsabilidad del inspeccionado, como titular de un pliego presupuestario, priorizar las necesidades a ser atendidas en un determinado ejercicio fiscal, incluyendo en la fase de su programación presupuestaria, a las distintas obligaciones pecuniarias. Así también, el inspeccionado es responsable de la distribución de su presupuesto público, aprobado en la ley correspondiente, para la atención de sus diversas necesidades y obligaciones; por lo que, el inspeccionado debió prever contar con el presupuesto respectivo.
- 6.16 En ese sentido, en mérito al artículo 6 de la Ley General del Sistema de Presupuesto: “La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces es responsable de conducir el Proceso



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Presupuestario de la Entidad, sujetándose a las disposiciones que emita la Dirección Nacional del Presupuesto Público, para cuyo efecto, **organiza, consolida, verifica y presenta la información que se genere, así como coordina y controla la información de ejecución de ingresos y gastos autorizados en los Presupuestos y sus modificaciones**, los que constituyen el marco límite de los créditos presupuestarios aprobados” (énfasis añadido).

6.17 Por tanto, las leyes de presupuesto público no pueden constituir impedimentos para el reconocimiento y goce de los derechos laborales que la Constitución y la ley reconoce. Siendo ello así, el argumento del inspeccionado no le exime de responsabilidad en las infracciones que ha incurrido; por lo que no resulta amparable lo expuesto en este extremo de su recurso.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por el MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL en contra de la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM de fecha 06 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lima, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 148-2020-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 39-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, en el extremo referido a la infracción muy grave tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO.- Notificar la presente resolución al MINISTERIO PÚBLICO – GERENCIA GENERAL y a la Intendencia Regional de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Lima.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 483-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

5.4. ENCUESTA



"IMPLEMENTAR LA SUPERVISION EJERCIDA POR SUNAFIL EN ENTIDADES PUBLICAS BAJO EL REGIMEN LABORAL 276, COMO CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOCIOLABORALES"

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Cree usted que los trabajadores conocen sus derechos sociolaborales contemplados en nuestra Constitución?					
2.- ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores en nuestra constitución son otorgados igualmente al trabajador del sistema público y privado?					
3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales, llámese CTS, gratificación y utilidades son los derechos más vulnerados?					
4.- ¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Publico?					
5.- ¿Considera que la Legislación Peruana contempla derechos laborales de acuerdo a la realidad actual del país?					
6.- ¿Conoce usted de instituciones que promocionan y protegen los derechos de los trabajadores?					
7.- ¿Cree usted que el estado promueve los derechos de los trabajadores a través de la publicidad?					
8.- ¿Cree usted que el Estado supervisa adecuadamente el cumplimiento de los derechos laborales en entidades públicas?					
9.- ¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales?					

10.- ¿Cree usted que las instituciones encargadas de la fiscalización para el cumplimiento de los derechos del trabajador cumplen adecuadamente sus funciones?					
11.- ¿Conoce usted la labor que realiza SUNAFIL?					
12.- ¿Cree usted que SUNAFIL fiscaliza de manera adecuada los derechos de los trabajadores?					
13.- ¿Cree usted que solo Entidades Privadas deban ser fiscalizadas por SUNAFIL sobre derechos sociolaborales de sus trabajadores?					
14.- ¿Cree usted que la falta de presupuesto afecta la capacidad de fiscalización realizada por SUNAFIL?					
15.- ¿Cree usted que la fiscalización ejercida por SUNAFIL ayudara a la eficacia y validez del contrato de trabajo?					
16.- ¿Cree usted que el estado actual de las normas sociolaborales vulnera los derechos de los trabajadores bajo el Régimen Laboral 276?					
17.- ¿Cree usted que se deban mejorar las normas sociolaborales de trabajadores bajo el Régimen laboral 276?					
18.- ¿Cree usted que dentro entidades Públicas existe discriminación remunerativa?					
19.- ¿Cree usted que el Régimen Laboral 276 debe contar con una entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores adecuadamente?					
20.- ¿Cree usted que la Implementación de supervisión ejercida por la Sunafil, mejorara el cumplimiento de las normas sociolaborales en el régimen laboral 276?					