

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

CON MENCIÓN EN CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD



TESIS

**Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2
de la Ley 29783 en el Perú.**

**Para obtener el grado académico de maestra en derecho con mención
en Constitucional y Gobernabilidad.**

Investigadora:

Bach. Glenny Priscila Rodas Zambrano.

Asesor:

Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo.

Lambayeque, 2024

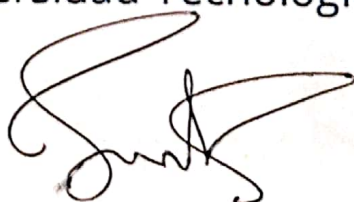
Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	9%	2%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

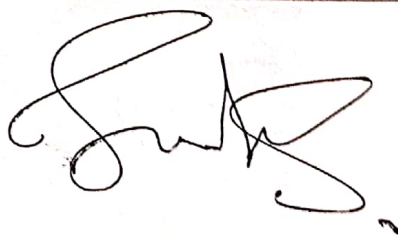
FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	<1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.untels.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru	<1%



Trabajo del estudiante

9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	content.lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
11	protectyourrights.net Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.fcen.uba.ar	



Fuente de Internet

<1 %

21

www.informatica-juridica.com

Fuente de Internet

<1 %

22

aele.com

Fuente de Internet

<1 %

23

edoc.pub

Fuente de Internet

<1 %

24

reddeparquesnacionales.mma.es

Fuente de Internet

<1 %

25

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.ecci.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

repositoriocc.omeka.net

Fuente de Internet

<1 %

29

www.scielo.br

Fuente de Internet

<1 %

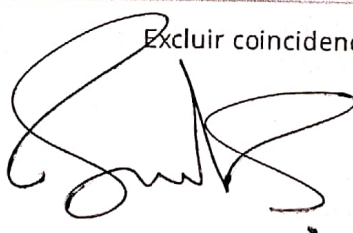
Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 15 words





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Glenny Priscila Rodas Zambrano**
Título del ejercicio: **Tesis Posgrado**
Título de la entrega: **Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el a...**
Nombre del archivo: **Glenny_Rodas_Zambrano.docx**
Tamaño del archivo: **884.25K**
Total páginas: **59**
Total de palabras: **12,716**
Total de caracteres: **69,215**
Fecha de entrega: **14-dic.-2022 12:16p. m. (UTC-0500)**
Identificador de la entre... **1981238805**

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
CON MENCIÓN EN CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD



TESIS

"Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2
de la Ley 29783 en el Perú"

Investigadora:
Bach. Glenny Priscila Rodas Zambrano.

Asesor:
Dr. Freddy Hernández Rengifo

Lambayeque, 2022

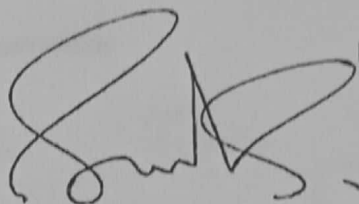
Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, FREDDY HERNÁNDEZ RENGIFO, Asesor de tesis de la estudiante, GLENNY PRISCILA RODAS ZAMBRANO.

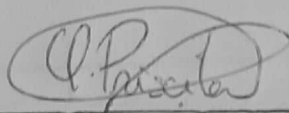
Titulada: "Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú", luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.



Lambayeque, 14/12/2022

.....
FREDDY HERNÁNDEZ RENGIFO
ASESOR



GLENNY PRISCILA RODAS ZAMBRANO
TESISTA

Siendo las 11.20 horas del día 10 de ENERO del año Dos Mil Veintidós, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 459-2022-EPG de fecha 21 Abril 2022, conformado por:

Dr. Luis ANTONIO HOYO VASQUEZ PRESIDENTE (A)

Dr. VICTOR RUPERTO ANACIETO LUENEN SECRETARIO (A)

Mg. JUAN MANUEL RIVERA PANEDES VOCAL

ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada

FISCALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL
TABAJADOR BAJO EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY
29783 EN EL PERU

presentado por el (la) Tesisista ELENNY PRISCILA RODAS ZAMBRANO

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 1201-2023-EPG de fecha 30
DE DICIEMBRE DE 2023

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 17 puntos que equivale al calificativo de BUENO

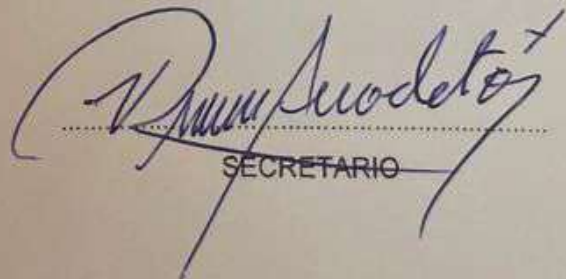
En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN
CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD

Siendo las 12.15 M horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.



PRESIDENTE



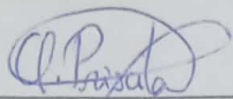
SECRETARIO



VOCAL

ASESOR

**Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2
de la Ley 29783 en el Perú.**



Bach. Glenny Priscila Rodas Zambrano
Autora



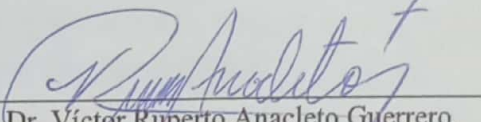
Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
para optar el Grado académico de: MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN
CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD.

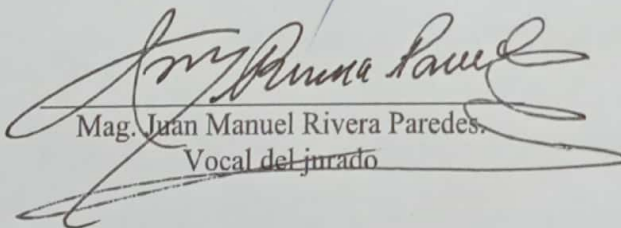
Aprobado por:



Dr. Luis Armando Hoyos Vásquez.
Presidente del jurado



Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero.
Secretario del jurado



Mag. Juan Manuel Rivera Paredes.
Vocal del jurado

Lambayeque, 2024

Resumen

El objetivo de la indagación tuvo como propósito realizar una acción legislativa para ampliar fiscalizadora Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la seguridad y salud de los trabajadores para dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 29783.

Método fue de tipo teórico, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, alcance normativo, diseño no experimental, con el método inductivo y deductivo, asimismo se aplicó la observación y la cuestión estadística, recopilando aspectos documentales y aplicación de encuestas, con una muestra de 35 informantes

Resultados fueron que el 52% de los encuestados está de acuerdo en que la Ley 29783 debería asignar una sola entidad fiscalizadora a nivel nacional para garantizar consistencia en la inspección y resolución. Además, el 66% considera que la Ley 28806 limita la capacidad de los inspectores de SUNAFIL para realizar inspecciones laborales efectivas, mientras que el 74% apoya la modificación del artículo 4 de dicha ley para ampliar la facultad fiscalizadora de SUNAFIL en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras claves: facultades fiscalizadoras, fiscalización laboral, seguridad y salud, trabajo.

Abstract

The purpose of the research was to carry out a legislative action to expand the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) in the safety and health of workers in order to comply with Article 2 of Law 29783.

Method was of theoretical type, positivist paradigm, quantitative approach, normative scope, non-experimental design, with the inductive and deductive method, likewise observation and statistics were applied, collecting documentary aspects and application of surveys, with a sample of 35 informants.

Results were that 52% of the respondents agree that Law 29783 should assign a single supervising entity at the national level to guarantee consistency in inspection and resolution. In addition, 66% believe that Law 28806 limits the ability of SUNAFIL inspectors to conduct effective labor inspections, while 74% support the modification of Article 4 of this law to expand SUNAFIL's oversight authority in occupational safety and health matters.

Keywords: inspection powers, labor inspection, health and safety, labor.

Índice General

Índice General.....	4
1. Título:	6
2. Autor:	6
3. Asesor:	6
4. Línea de Investigación/Programa de investigación:	6
5. Lugar:	6
6. Duración Estimada del Proyecto:	6
7. Fecha de inicio:	6
8. Fecha de Término:	6
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1. Realidad problemática.....	7
2. La formulación del problema de investigación.	9
3. Objetivos:	9
4. Justificación de la Investigación.	10
5. Limitaciones del estudio:	11
6. Hipótesis o solución al problema.....	11
7. Variables.	11
II. MARCO TEORICO.....	14
1. Antecedentes del problema.....	14
2. Base Teórica.....	18
2.1. Seguridad y salud del trabajo.....	18
2.2. Ley 28806 y su reglamento.....	20
2.3. Fiscalización laboral de Sunafil para la seguridad y salud del trabajo en todos los regímenes labores	22
3. Definiciones conceptuales.	25
III. DISEÑO METODOLÓGICO	26
1. Tipo de Investigación.	26
2. Métodos de investigación.....	26
2.1. Métodos Generales.	26
2.2. Métodos Específicos.....	27
3. Técnicas de recolección de datos.....	28
4. Población y Muestra.....	28
4.1. Población.	28
4.2. Muestra.....	29
5. Procesamiento y análisis e interpretación de datos.....	29
6. Informe de la investigación.	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
VI. PROPUESTA LEGISLATIVA	44
VII. CONCLUSIONES.....	52
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
LIBROS.....	53
REVISTAS	56
LINKOGRAFIA	58
ANEXOS	59

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Ocupación laboral que desempeña</i>	30
Tabla 2 <i>La Ley 29783 se cumple adecuadamente en el Perú</i>	31
Tabla 3 <i>La Ley 29783 es aplicada por los empleadores</i>	32
Tabla 4 <i>La Ley 29783 es aplicable por los trabajadores</i>	33
Tabla 5 <i>La Ley 29783 es de exclusividad de Sunafil</i>	34
Tabla 6 <i>La Ley 29783 debe tener una única entidad fiscalizadora</i>	35
Tabla 7 <i>La Ley 28806 es de aplicación solo en el régimen laboral de la actividad privada</i>	36
Tabla 8 <i>La Ley 28806 limita al inspector de Sunafil en la inspección y su actuación...</i>	37
Tabla 9 <i>Modificar el artículo 4 de la Ley 28806 para ampliar el objeto de aplicación</i>	38
Tabla 10 <i>El artículo 4 de la Ley 28806 debe ampliar la facultad de fiscalización del inspector Sunafil</i>	39
Tabla 11 <i>Viabilidad de la modificación legislativa del artículo 4 de la Ley 28806 para la facultad de fiscalización de Sunafil en seguridad y salud en el trabajo</i>	40

Índice de Figuras

Figura 1. Ocupación de los encuestados.....	30
Figura 2. Cumplimiento adecuado de la Ley 29783.....	31
Figura 3. Aplicabilidad de la Ley 29783 por los empleadores	32
Figura 4. Aplicabilidad de la Ley 29783 por los trabajadores.....	33
Figura 5. La Ley 29783 y la exclusividad de Sunafil.....	34
Figura 6. La Ley 29783 debería tener una sola entidad fiscalizadora	35
Figura 7. Ley 28806 y su única aplicación en el sector privado	36
Figura 8. Ley 28806 limita la inspección y actuación del inspector Sunafil.....	37
Figura 9. Modificar el artículo 4 de la Ley 28806.....	38
Figura 10. El artículo 4 de la Ley 28806 y la ampliación de facultades a Sunafil	39
Figura 11. Viabilidad de la modificación del artículo 4 de la Ley 28806 para ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil en seguridad y salud en el trabajo	40

INFORMACION GENERAL

1. Título:

Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú

2. Autor:

Bach. Glenney Priscila Rodas Zambrano

3. Asesor:

Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo

4. Línea de Investigación/Programa de investigación:

4.1. Línea de Investigación.

Derecho Constitucional Laboral

4.2. Programa de investigación:

Maestría en Derecho con mención en Constitucional y Gobernabilidad.

5. Lugar:

Lambayeque

6. Duración Estimada del Proyecto:

Debe durar un promedio de 12 meses.

7. Fecha de inicio:

Octubre de 2021

8. Fecha de Término:

Agosto de 2022

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Realidad problemática.

En el mundo, a diario existen accidentes laborales, así como se detectan enfermedades producto de la actividad laboral que desempeñan al interior de las organizaciones ya sean públicas o privadas. Por eso, es que se busca controlar los riesgos, que generan sobre costos laborales, conllevando que las normas sean más exigentes, y se adopten políticas económicas y laborales. En ese sentido, surge la OHSAS 18001, que es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo que las organizaciones tengan una prevención de riesgos, y con ello, lograr un mejor desempeño laboral.

Bajo dicho contexto, muchos países han positivizado normas de seguridad y salud ocupacional, para la reducción de siniestralidad laboral (identificación, evaluación, análisis y control), entorno más seguro (bienestar y satisfacción laboral), ahorro de costos (muertes, heridos, bajas, sustituciones e interrupciones) y mejor protección laboral (si es que se cumplen las normas, no existe multa-sanción).

En Europa, por ejemplo, España ha regulado la prevención de riesgos laborales con las Leyes 31/1995 y 54/2003, junto a los Reales decretos 39/1997 y 604/2006. En Latinoamérica, Ecuador mediante el Sistema de auditoria de riesgos del trabajo (derogado) y ahora con la Decisión 584, sobre el Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. En Colombia, con el Decreto 1072 se crea el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y Chile con la Ley 16744 sobre el seguro social del empleador para proteger al empleado dentro de los accidentes suscitados dentro del desempeño laboral.

En ese sentido, lo que se busca mediante el ciclo Deming –planificar, hacer, verificar y actuar– es que la normatividad de seguridad y salud en el trabajo se lleve a cabo mediante el cumplimiento normativo, y que la fiscalización se realice conforme a la normatividad legal hacia todos los regímenes laborales.

Por eso, la investigación esta dirigida al ámbito del derecho constitucional laboral, donde el Estado es el garante de los derechos fundamentales y constitucionales sociales, el primero sobre la vida e integridad, y el segundo sobre la salud y el trabajo, debido a que en la realidad existen problemas para el cumplimiento de las leyes sobre la seguridad y salud en el trabajo y las competencias de inspección y actuación en la inspección laboral, este ultimo, a cargo de diversas entidades del Estado, no siendo una función exclusiva de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Siendo necesario que se mejore dicha situación para garantizar una adecuada protección del Estado y el cumplimiento de las normas en materia laboral existentes en favor del trabajador.

La realización de una inspección laboral bajo el régimen de la actividad privada se realiza conforma la ley y reglamento, sin embargo, se ha busco como realidad defectuosa, que, al realizarse la inspección laboral en el sector público, se generan complicaciones debido a los regímenes laborales que existen (Decreto Legislativo N.º 276; Decreto Legislativo N.º 728; Decreto Legislativo N.º 1057, y Ley N.º 30057, entre otros). La diversidad de contratación laboral, civil y gerencial genera que exista un problema del respecto a los derechos laborales al inspeccionarse en la realidad. Debiendo existir una correcta regulación sobre la inspección laboral para que funcione adecuadamente el rol fiscalizador de Sunafil. Es decir, la fiscalización de la seguridad y salud del trabajador por parte de Sunafil, exclusivamente tiene competencias bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú.

Más aún, cuando el artículo 4 de la Ley general de trabajo (Ley 28806) señala expresamente que la función inspectora y de actuación en el sector público o empresas de la actividad empresarial del Estado, será únicamente cuando estén sujetos al D.L. 728, y que los demás sujetos se regirán por la normatividad específica. Asimismo, la Seguridad y salud en el trabajo se aplicarán para los trabajadores de dicho régimen laboral (D.L.728) conforme al artículo 2 de la Ley 29783. Es decir, la función Fiscalizadora de Sunafil, para dar cumplimiento sobre las leyes y normas de contenido laboral en el Perú, únicamente opera al interior del sector pública con los empleadores y trabajadores sujetos bajo el régimen laboral de la actividad privada a nivel nacional. No pudiendo inspeccionar ni actuar bajo

trabajadores de otros regímenes laborales, al no tener competencia expresa legalmente. Generando desigualdad e inequidad en los trabajadores que realizan las mismas labores, funciones, tareas y actividades pero que se encuentran en diferentes regímenes de contratación al interior del empleador estatal.

Por ello, se describe la problemática en la presente investigación al analizar de tres dispositivos legales. De esta forma, la función de inspección estatal y el rol de fiscalización laboral recae en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), bajo la Ley 29981, y que, al momento de realizar la fiscalización laboral conforme a la Ley general de inspección de trabajo, lo realiza al amparo del artículo 4 de la Ley 28806 y el D.S. 019-2006-TR, modificado por el D.S.2007-TR. Sin embargo, la Ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene un ámbito de aplicación únicamente para el régimen laboral de la actividad privada de conformidad con la Ley 29783 y el D.S. 005-2012-TR.

Delimitándose que la inspección de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo tienen como ámbito de aplicación únicamente para el régimen laboral de la actividad privada, es decir el Decreto Legislativo N.º 728, motivo por el cual se busca estudiar si debería extenderse el ámbito de actuación de la inspección de trabajo mediante la fiscalización de Sunafil hacia otros regímenes laborales existentes en nuestro país.

2. La formulación del problema de investigación.

¿Cómo garantizar la fiscalización del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores a través de Sunafil según lo dispuestos en el artículo 2 de la Ley 29783?

3. Objetivos:

Objetivo general:

Proponer una iniciativa legislativa para ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil en la seguridad y salud de los trabajadores y dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 29783

Objetivos específicos:

- Estudiar la seguridad y salud del trabajo en el sistema jurídico nacional.
- Analizar la facultad fiscalizadora de Sunafil según la Ley 28806
- Diseñar una propuesta legislativa para modificar el 4 de la Ley 28806 para la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo a cargo de Sunafil

4. Justificación de la Investigación.

La investigación tiene razones fundadas para desarrollar el presente tema de investigación, tanto desde el aspecto teórico, permitirá conocer las instituciones jurídicas que regula el derecho constitucional laboral sobre la seguridad y salud ocupacional, asimismo, desde el aspecto doctrinario permitirá conocer las posturas a favor y en contra sobre la ampliación de las facultades de la fiscalización laboral, lo que permitirá conocer el teórico y social. En ese sentido, la investigación sirve para aportar un conocimiento riguroso sobre el ámbito constitucional, laboral y administrativo, con la finalidad de cumplir el control administrativo por parte del estado sobre los derechos constitucionales-laborales.

Sobre la trascendencia de la investigación, radica en que el beneficiado directo será la sociedad en general, por cuanto, bajo la regulación legal actual, sobre la seguridad y salud en el trabajo no está debidamente implementada hacia todos los regímenes laborales para que se pueda cumplir la ley general de inspección de trabajo a cargo de Sunafil, debiendo realizarse una propuesta legislativa para solucionar el problema advertido y tener mayor cobertura de trabajadores beneficiados ante el incumplimiento de normas laborales.

Sin embargo, al tener un estudio bajo el rigor científico, la investigación ayudará a resolver un problema real, sobre el ámbito de aplicación para la inspección y actuación como facultad fiscalizadora de Sunafil en la seguridad y salud ocupacional en los diversos regímenes laborales.

5. Limitaciones del estudio:

Sobre las dificultades que se presenta para buscar la información especializada se sustenta en que no están abiertas las bibliotecas para la atención presencial y revisión física del material de investigación, y la poca producción jurídica en la materia en revistas de Scopus y Scielo.

Asimismo, se presentó la limitación temporal debido al distanciamiento social y confinamiento obligatorio debido a la COVID-19, implicando tomar las medidas de prevención contra contagios, no permitiendo poder acceder a determinadas fuentes de información en forma directa.

6. Hipótesis o solución al problema.

Si se amplía la regulación fiscalizadora del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores como facultad de Sunafil se cumpliría eficazmente el artículo 2 de la Ley 29783

7. Variables.

Las variables de la hipótesis surgen del problema, por tal motivo, se cuenta con dos variables:

Variable Independiente: Garantizar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo- Ley 29783

Variable Dependiente: Ampliar la regulación en el ámbito de aplicación del artículo 4 de la Ley 28806.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ¿Cómo garantizar la fiscalización del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores a través de Sunafil según lo dispuestos en el artículo 2 de la Ley 29783?
OBJETIVO GENERAL Proponer una iniciativa legislativa para ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil en la seguridad y salud de los trabajadores y dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 29783
OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar la seguridad y salud del trabajo en el sistema jurídico nacional. 2. Analizar la facultad fiscalizadora de Sunafil según la Ley 28806 3. Diseñar una propuesta legislativa para modificar el 4 de la Ley 28806 para la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo a cargo de Sunafil
HIPÓTESIS Si se amplía la regulación fiscalizadora del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores como facultad de Sunafil se cumpliría eficazmente el artículo 2 de la Ley 29783.
VARIABLE INDEPENDIENTE Garantizar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo- Ley 29783 VARIABLE DEPENDIENTE Ampliar la regulación en el ámbito de aplicación del artículo 4 de la Ley 28806.
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

POBLACIÓN	MUESTRA
La población estará conformada inspectores Sunafil de la región Lambayeque.	Dentro de los profesionales del derecho de la región Lambayeque, se cuenta con una muestra de 35 informantes. Donde la unidad de análisis está conformada inspectores de Sunafil, y por especialistas en derecho constitucional laboral de la región Lambayeque.

II. MARCO TEORICO

1. Antecedentes del problema.

A nivel internacional:

En España se publicó el estudio de Mejía et al. (2015), titulado *Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013*, mediante un estudio cuantitativo, tuvo como objeto conocer los tipos de sanciones por incumplimiento normativos más frecuentes por parte del sector privado, concluyendo que en Lima, la sanción más habitual dada por las autoridades competentes se debió a que las empresas incumplen la normatividad por la seguridad y salud en el trabajo –Ley 29783–, siendo recurrente las multas impuestas debido al riesgo que están expuestos los trabajadores.

En México se publicó el artículo de Ramírez (2021) denominado *El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental*, en su estudio cualitativo, tiene por objeto conocer las acciones dadas en el cumplimiento de la Ley 28806 y el rol de Sunfail, concluyendo que el problema de respeto de los derechos laborales, no solo es normativo, sino que es complejo y estructural, para cambiar la mente de los empleadores y reducir los índices de informalidad, y que ante el aumento de inspectores de trabajo resulta insuficiente para fiscalizar el cumplimiento de la normatividad existente en zonas rurales, en negocios informales e ilegales.

En Argentina, Ludmer (2019) en su publicación *Estado, trabajadores y empresarios en la informalidad laboral de la industria de indumentaria argentina: 1975-2018*; con un estudio descriptivo de enfoque cualitativo, expone una realidad de los últimos cuarenta años de la población gaucha, donde los trabajadores laboran en un 60% de informalidad, debido a la quima de empresas, talleres clandestinos, informalidad y la reducción de la inversión, donde cada vez la presencia del Estado, es ausente, por eso, concluye que el rol estatal es doble, por un lado existió un

inadecuado manejo económico que generó una crisis, y por el otro lado, se generó una reducción de control por parte de los organismos de inspección y cumplimiento de normas laborales.

En Colombia, Osorio-Vasco (2021) en su publicación *Workplace safety and health in micro businesses in a neighborhood in the city of Itagüí, Antioquia, Colombia*; trata sobre la realidad laboral mediante los componentes de la SST, entre ellos la identificación así como el control de los peligros en el trabajo y la aplicación de la normatividad, con enfoque cuantitativo e instrumento del cuestionario, se tiene que el 88% de microempresas no cuentan con un responsable de SST, el 72% no afilia a sus trabajadores, y el 93.86% no conocen la norma aplicable a la STT. Concluyendo que la SG-SST es el instrumento mas adecuado en favor de los trabajadores sobre identifican y control de riesgos, pero que las entidades gubernamentales deben ejecutar acciones de difusión de la normatividad para su cumplimiento así mismo que éstas sean extensibles a los microempresarios, y que es necesario una mayor cobertura frente a los índices de empleabilidad informal.

En Brasil, Pereira et al. (2021) en su artículo *Brazilian labor reform and implications for nursing work: a case study*; de enfoque cualitativo bajo el estudio de casos, con nivel exploratorio-descriptivo, estudia los derechos laborales en la reforma laboral, específicamente de las enfermeras, concluyendo que los cambios realizados por la normatividad vigente tiene repercusiones desfavorables y consigo perjuicios, reduciendo derechos laborales ya conseguidos, generando insatisfacción y evasión profesional de las enfermeras, debido a que no existe una adecuada inspección laboral para verificar el trabajo insalubre y las horas extras.

A nivel nacional:

En Lima, Rojas (2019) en su tesis titulada *Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: SUNAFIL o gobiernos locales, ¿Cuál es el órgano idóneo para realizar esta función?*, señala que existen entidades autónomas que viene ejecutando acciones propias de su función administrativa, pero que en realidad están vulnerando el principio de especialidad dentro de la

fiscalización estatal sobre seguridad y salud en el sector construcción, y que las normativas generales y específicas no son uniformes en la práctica, concluyendo que bajo el principio de legalidad, tanto los gobiernos locales como la entidad estatal de Sunafil realizan la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo lograr una misma entidad cumplir dicha función, para lograr una fiscalización más eficiente en la sociedad.

Sabastizagal-Vela et al. (2020) en su publicación denominada *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*; con un estudio cuantitativo transversal, empleando 3122 personas mayores de catorce años, tiene el objetivo de conocer las implicancias de la Ley 29783 sobre las condiciones de trabajo y salud en la PEA se tiene como hallazgos que desempeñan labores en la ciudad, y que son los más expuestos al ruido, radiación, posturas y movimientos incómodos, rapidez en el trabajo y ocultamiento de emociones, en que no se gestiona la salud ocupacional. Concluyendo que el 59.25% de notificaciones del MTPE es por sordera a causa del ruido, y que la calidad en el trabajo, la salud de los trabajadores y el rendimiento laboral está relacionado con la informalidad o precariedad laboral, debiendo existir una efectividad en la difusión y cumplimiento normativo ya que no todos los empleadores implementan la ley 29783.

En Chimbote, Solarzano-Aquino et al. (2021) en su artículo *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano*; con un estudio cuantitativo y de nivel descriptivo, tuvo por objeto de estudio evaluar el cumplimiento normativo de la Ley 29783, para ello baso el estudio de detección de contagios por la Covid-19 en una primera etapa de 71% caso en una población de 2329, pero con la implementación de la SST, existe una tasa de positividad mejor en un 15.65%, por lo que concluye que implementar la normatividad de la Ley 29783 durante la vigencia del coronavirus en una empresa del sector pesquero permite reducir el de contagios así como mejora el rendimiento laboral, en la que se han realizado acciones preventivas y acciones de control, mediante la preprueba y la postprueba.

A nivel local :

Oré (2018) en su artículo denominado *Prevención de riesgos laborales y derecho penal*; expone que la cantidad de accidentes producidos en el desempeño de un trabajo, van en aumento, y que el Estado no cuenta con una política para reducir los índices de accidentes, debido a que existe informalidad e incumplimiento de la Ley SST, donde la normatividad es simbólica, y que al excluir el control extrapneal se excluye la sanción punitiva por afectas bienes jurídicos. Concluye que la implementación de programas de cumplimiento (*compliance*) permite reducir índices de siniestralidad laboral y criminalidad.

Casas & Gonzáles (2017) en su tesis *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque – 2016*; con un estudio cuantitativo y cualitativo, procuraron conocer el cumplimiento normativo por parte de una entidad gubernamental. Concluyendo que el empleador estatal del sector salud incumple la Ley 29783 junto con su reglamento, tal inacción de la autoridad se debe a la ausencia de un instrumento de gestión al interior del nosocomio, generando que no se prevengan accidentes y enfermedades ocupacionales, no existiendo una cultura de prevención.

Herrera (2017) en su estudio *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir Riesgos en la Entidad Prestadora de Servicios de Lambayeque, 2015*; mediante el estudio cuantitativo, expone una realidad existente en una empresa estatal de alcance regional, en la cual realizó un diagnostico situacional y los resultados de un matriz IPER, con lo cual, concluye que no existe un cumplimiento de la Ley 29783, debiendo implementarse una propuesta de gestión y no caer en un incumplimiento normativo, poniendo en riesgo la salud e integridad de los trabajadores, contribuyendo a la solución del problema.

Delgado (2021), en su investigación, busca conocer la supuesta vulneración de derechos y delimitar los indicios de laboralidad de una empresa repartidora en la ciudad de Chiclayo, concluyendo que dentro de los indicios de laboralidad, son dos

abiertos y cerrados, bajo este último surgiría la reinterpretación conforme a la Recomendación 189 de la OIT en cuanto sea aplicados a las diversas situaciones y flexibilizaciones, especialmente cuando existe un trabajo dentro de la era digital y no generar una desprotección laboral, debiendo primar el artículo 2 de la Ley 28806 sobre la primacía de la realidad ante el examen de indicios de laboralidad.

2. Base Teórica.

2.1. Seguridad y salud del trabajo

Garantizar la vida del trabajo, forma parte del derecho fundamental, el mismo que es entendido según Ferrajoli (2018) como: “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar” (p. 45).

Pero, además de la vida, el trabajador debe gozar de una integridad adecuada, para ello, debe tener buena salud, asimismo, tener un tratamiento en caso posea una enfermedad. De esta manera, Landa (2021) define al derecho a la salud como: “un derecho fundamental de toda persona, su familia y la comunidad, pero también es un deber del Estado contribuir a su promoción y defensa, según el artículo 7 de la Constitución Política” (p. 281).

Entonces, al mencionar seguridad y salud del trabajo (SST) hacemos referencia a dos cuestiones técnicas-jurídicas: Prevención y Cumplimiento de la ley para garantizar los derechos de los trabajadores.

Dicha normatividad “comprende todas aquellas medidas destinadas a prevenir y proteger al trabajador de accidentes laborales y enfermedades profesionales en cualquier centro laboral” (Toyama & Vinatea, 2017, p. 565)

En ese mismo sentido, las actividades laborales con la SST, “tienen por finalidad evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el espacio físico y el entorno fuera del lugar de trabajo”(Jiménez et al., 2016, p. 9).

Por eso, dentro de las normas y la cultura de prevención en las organizaciones para la aplicación e implementación de la SST, actúa “como un conjunto de esfuerzos para lograr prevenir accidentes laborales, en especial, aunque no como única meta, aquellos que tengan como consecuencia final la muerte del trabajador” (Rojas, 2019, p. 10).

Toyama & Vinatea (2017), indican que “Existen normas generales y especiales (sectores industriales, eléctricos, construcción y minero, por ejemplo) que prevén la adopción de medidas de seguridad en el centro de trabajo, en el medio ambiente y en el ecosistema” (p. 565). Pero dentro de la normativa de la SST encontramos las más importantes:

Ley de seguridad y salud en el trabajo: Ley 29783, conformada por diez principios y ciento tres artículos, junto a las disposiciones finales y modificatorias; normativa modificada por la Ley 30222.

El Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, dado mediante el Decreto Supremo N.º 005-2012, conformada por ciento veintitrés artículos, con disposiciones complementarias tanto final y modificatoria.

El reglamento busco principalmente la prevención de accidentes dentro del ámbito laboral como un modo de cultura preventiva, para ello, se basó en normas y deberes, la primera el cumplimiento de la Ley 29783, para ello se recurre al control y fiscalización estatal, mientras que, en la segunda con la prevención de empleadores, para ello se recurre también a la participación de los trabajadores, de forma directa (por ellos mismos) y de forma indirecta (por sus representantes o sindicatos).

Sobre las ventas de la Ley 29783 se tiene que resulta aplicable a todo tipo de empresa, sin importar el tamaño de trabajadores que lo conforman, asimismo, da mucha participación a los trabajadores y permite el liderazgo del empleador, asimismo, las exigencias se dan de acuerdo con las circunstancias y al hecho en

concreto. Pero las desventajas es que no permite tener un sistema de gestión debidamente certificado y con estándares uniformes, asimismo, no requiere mucha documentación y especialmente, que se centra en un único régimen laboral.

Asimismo, de acuerdo con el ISO 45001, se tiene el ciclo de mejora continua: Planificar (determinar y evaluar riesgos para conseguir resultados), hacer (implementar lo planificado), verificar (dar seguimiento medición del proceso en marca), y actuar (tomar acciones concretas para mejorar). Por eso, como ventajas se tiene que es un sistema integral, se aplica a cualquier organización, se puede calificar por una entidad certificadora para generar confianza, y conforma normas legales y requisitos estandarizados, pero como desventajas se tiene que necesita personal especializado en la implementación y un cambio de normatividad (o al menos una adaptación legislativa).

Por eso, sobre la política de la SST, los lineamientos están regulados en el artículo 22, los principios en el artículo 23, las funciones y responsabilidades en el artículo 26, mientras que los servicios están regulados en el artículo 36 de la Ley 29783.

2.2. Ley 28806 y su reglamento

La inspección administrativa (Bermejo, 1998) es entendida como la actividad estatal para realizar una función en la búsqueda de identificar actos de comprobación o constatación de normas dadas por el procedimiento regular y que deben ser aplicadas por la sociedad y particulares. Por lo tanto, “el ejercicio de esta función radica en el cumplimiento de la legalidad”(Saco & Campos, 2013, p. 452). Entonces, la inspección laboral se da bajo la observancia de una ley (ya sea general o especial) para el cumplimiento de las normas emitidas por la autoridad competente, cuya función es que se garantice las reglas de contenido laboral en favor de los trabajadores y se brinde una protección integral.

Sobre la fiscalización laboral como parte del control administrativo que cuenta el estado, se encuentra la ley general de inspección del trabajo: Ley 28806, consta de cincuenta artículos, junto a sus disposiciones finales y transitorias. Además, del

Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo: Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, que consta de cincuenta y cinco artículos y ocho disposiciones finales y transitorias.

Además, es importante mencionar que sobre los principios del sistema de inspección se tienen catorce: legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, eficacia, celeridad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional y honestidad.

Dentro de la normatividad indicada, sobre la fiscalización la inspección tiene doble naturaleza: de investigación o comprobatorias, y de consulta o asesoramiento (apoyo) técnico.

La primera, son los elementos de recaudo con antelación a un procedimiento administrativo sancionar, las misma que se realizan por impulso de oficio, y buscan verificar el cumplimiento de las normas laborales, pudiendo incluso apearar la subsanación voluntaria de parte. Entonces, se sustenta en la supervisión del cumplimiento normativo.

La segunda, son las acciones que buscan dar un mejor cumplimiento de las normas sociolaborales, para ello, se basan en herramientas tanto normativas como técnicas para brindar una respuesta a la consulta efectuada y un asesoramiento en la implementación de los dispositivos legales. Entonces, se sustenta en la información, asesoría y formación para empleadores y para trabajadores.

La dualidad en la naturaleza inspectora permite que no exista perturbaciones en el mercado laboral, especialmente, sirve como un garante de los derechos laborales en crisis económicas, especialmente en crisis de salubridad pública, tal como sucedió en el contexto de la Covid-19.

Por eso, el sistema de inspección de trabajo tiene dos ámbitos de aplicación, en forma general o en forma específica, la primera bajo el control del empleo y del

trabajo (inspección general), mientras que las segundas sobre las distintas formas de vinculación laboral y las distintas responsabilidades (inspección especializada). Por tanto, se menciona que existe un servicio de inspección multifuncional (Toyama & Vinatea, 2017).

Asimismo, bajo la norma en cuestión se desarrollan las infracciones administrativas que resultan aplicables ante el incumplimiento de las normas sobre SST, las mismas que son categorizadas en tres tipos: Infracción leve, infracción grave, e infracción muy grave.

De acuerdo con al tipo de infracción imputada, la autoridad impondrá la multa respectiva bajo la valoración conjunta de los hechos y la gravedad de cada infracción, pero con apego a la razonabilidad y proporcionalidad.

2.3. Fiscalización laboral de Sunafil para la seguridad y salud del trabajo en todos los regímenes labores

La fiscalización laboral tiene raíces inglesas, ya que en 1802 se aprueba la *Law on the safeguarding of the health and morality of apprentices in textile mills*, luego en 1833, dicha labor de cumplimiento y fiscalización sobre la excesiva duración de las horas de trabajo se encomendó a personas dotadas de prestigio.

Luego, dentro de la comunidad internacional, en 1919, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se establece que los Estados parte de dicha organización deben establecer un sistema de inspección de trabajo, como parte de las conquistas sociales y el surgimiento de los derechos de segunda generación, se busco mediante normas y leyes que los Estados brinden proyección a los trabajadores.

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, en 1947, surge el Convenio 81 de la OIT, siendo es el más prioritario en el avance para tener una gobernanza por excelencia en normas laborales, especialmente sobre la inspección de trabajo y las recomendaciones 81 y 82, tal impacto ha tenido en la comunidad internacional, que hasta la fecha son ciento cuarenta y tres países que lo han ratificado, incluido el

Perú, desde 1960, con la R.L. N.º 13284, luego la Ley 28806 y su reglamento con el D.S. 019-2006-TR, modificado por el D.S. 019-2007-TR.

Entonces, bajo La Ley 29981, se crea la Sunafil, y con ello, se busca una inspección adecuada para la protección laboral, en un contexto que prima la informalidad (Saco & Campos, 2013). Cuya entidad bajo la normatividad mencionada tiene un aproximado de once funciones, destacando para la presente investigación solo cuatro: la supervisión del cumplimiento legal de las normas laborales, vigilar y exigir el cumplimiento de estas normas, imponer sancionar dentro del marco legal ante el incumplimiento normativo, y tener una ejecución coactiva de las multas por sanciones impuestas.

De esta forma, la función de inspección estatal y el rol de fiscalización laboral recae en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), bajo la Ley 29981, asimismo, actúa dentro de la Ley 28806 y el D.S. 019-2006-TR, modificado por el D.S.2007-TR, así mismo de conformidad con la Ley 29783 y el D.S. 005-2012-TR.

Para una mayor precisión legal, sobre las funciones de la inspección de trabajo, en el artículo 95 de la Ley 29783, señala:

El sistema de inspección del trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Asimismo, conforme al artículo 123 del D.S. 005-2012-TR, se señala tres aspectos fundamentales, sobre el rol de supervisión, el rol de fiscalización, y el rol de fiscalización, pero determina su aplicabilidad en las actividades sectoriales.

Ahora bien, conforme al principio de legalidad sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783), la principal delimitación de aplicabilidad es para el régimen laboral privado, es decir bajo la normatividad del Decreto Legislativo N.º 728.

Efectivamente, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 29783, señala que:

“La presente ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de Perú, y trabajadores por cuenta propia”.

Sin embargo, la Ley general de inspección del trabajo (Ley 28806), señala que el ámbito de actuación señala que será la actividad empresarial del Estado.

Por ello, de conformidad con el inciso 1 del artículo 4 de la Ley 28806, precisa:

“Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

Por lo tanto, el rol fiscalizador de Sunafil, conforme a la normatividad que señala la actuación de la inspección de trabajo y de acuerdo con la norma que regula la seguridad y salud en el trabajo, será en el sector privado, así como el sector público, pero en este ultimo caso siempre y cuando los trabajadores se encuentren bajo el régimen laboral del D.L. 728.

Siendo necesario que la inspección de trabajo garantice una supervisión, efectiviza fiscalización y que operen las sanciones en las actividades laborales no solo en un determinado régimen laboral, sino que la fiscalización laboral de Sunafil para la seguridad y salud del trabajo sea aplicable tanto en el sector privado como en el sector público, pero en todos los regímenes laborales, y no únicamente en el D.L. 728.

3. Definiciones conceptuales.

3.1. Derecho a la salud

(Es) “un derecho fundamental de toda persona, su familia y la comunidad, pero también es un deber del Estado contribuir a su promoción y defensa, según el artículo 7 de la Constitución Política” (Landa, 2021, p. 281).

3.2. Derecho fundamental

(Son) “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del *status* de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar” (Ferrajoli, 2018, p. 45).

3.3. Seguridad y salud en el trabajo

“tienen por finalidad evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el espacio físico y el entorno fuera del lugar de trabajo”(Jiménez et al., 2016, p. 9).

III. DISEÑO METODOLÓGICO

1. Tipo de Investigación.

La investigación será de tipo teórica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019), teniendo el nivel descriptivo del fenómeno de estudio, comprendiendo el paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021). De esta manera se realizará un estudio doctrinario y de la normatividad nacional sobre la seguridad y salud ocupacional, sobre el rol fiscalizador de Sunafil y la posibilidad de que bajo los alcances del ámbito de aplicación se geste la ampliación de facultades en la inspección laboral. Permitiendo conocer cuestiones puntuales de la temática abordar.

Asimismo, tendrá el enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, con diseño de investigación no experimental transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). Sobre este aspecto, el enfoque está relacionado a la manera de como medir las variables de estudios la normatividad de seguridad y salud ocupacional, como de inspección laboral a través del empleo de la estadística.

Sobre el alcance, al tratarse de una cuestión normativa y que tiene efectos prácticos en la sociedad, es que se realizará una descriptivo de las investigaciones, de la norma y de los resultados obtenidos en la investigación.

Finalmente, la investigación jurídica al realizar una descripción conceptual será no experimental, debiendo realizar un estudio profundo sobre las variables en cuestión, recurriendo a la transversalidad al tener la seguridad y salud en el trabajo y el ámbito de aplicación de la inspección laboral.

2. Métodos de investigación.

2.1. Métodos Generales.

- El Método Inductivo.

Es la forma de realizar un razonamiento mediante la observación concreta para su posterior producción normativa y conclusiones de forma amplia(Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).. Por lo tanto, se basa en observación directa de un hecho, lo que permite realizar generalizaciones, permitiendo llegar a probables aciertos concluyentes. Es decir, parte de lo específico a lo general.

En el presente caso, parte de lo particular, que es la facultad fiscalizadora de Sunafil solo para los trabajadores del D.L. 728 en cuanto a la actuación inspectora laboral en Lambayeque, es igual a nivel nacional.

- El Método Deductivo.

Es la forma de inferir cuestiones reales desde el abordaje teórico general para emitir conclusiones a casos concretos(Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).. Existiendo una cuestión amplia, permite arribar a cuestiones puntuales, donde aplicará el razonamiento lógico.

Por eso, las conclusiones son validez y rigurosas por el procedimiento efectuado, y que más bien se verifica un conocimiento preestablecido. En el presente caso, parte de lo general, que la normatividad de inspección laboral solo es aplicable a los trabajadores del D.L. 728 y que en casos particulares deberá aplicarse normas específicas realizadas en el cumplimiento normativo de seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Métodos Específicos.

- El Método de la observación.

Con el presente método se ha permitido delimitar un problema concreto en la realidad, debido a que, en base a la observación de la investigadora, estudió, analizó y propone una solución el fenómeno evidenciado.

Por ello, el caso radica en que Sunafil tiene facultad fiscalizadora limitada en cuanto a la norma de inspección para la seguridad y salud ocupacional, debido a que solo existe inspección y actuación a los sujetos vinculados al D.L. 728.

- El Método estadístico:

Mediante la aplicación del software estadístico SPSS v.26, se realizará la categorización de datos para obtención información numérica mediante tablas y figuras.

En el presente caso, se obtuvo los datos mediante la aplicación de un cuestionario sobre la variable seguridad y salud ocupacional, así como de la inspección laboral, y conocer sobre la posible ampliación de facultades de Sunafil sobre los diversos regímenes laborales.

3. Técnicas de recolección de datos.

- **Documental:** Se utiliza como instrumentos fichas textuales y de resumen, recurriendo como fuentes a libros especializados, jurisprudencia y documentos oficiales.
- **Encuestas:** Se utiliza como instrumento los cuestionarios y se puede aplicar a gran número de informantes, tiene poca profundidad.

Asimismo, al tener la técnica de análisis documental, se tendrá como instrumento una guía de análisis documental, en igual sentido, al tener la técnica de la encuesta, se contará con el instrumento del cuestionario.

4. Población y Muestra.

4.1. Población.

La población estará conformada por inspectores de Sunafil y por profesionales del derecho constitucional laboral de la región Lambayeque. Para la determinación de la población, se aplica dos criterios, de inclusión y de exclusión (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

En el primero, se encuentran los profesionales en derecho que conocen sobre el tema de inspección laboral, seguridad y salud, así como las facultades de Sunafil, mientras que el criterio de exclusión es que no se tomarán en cuenta a los profesionales que no son afines al tema en cuestión, por no tener la especialidad temática.

4.2. Muestra.

Dentro de los profesionales del derecho de la región Lambayeque, se cuenta con una muestra de 35 informantes. Donde la unidad de análisis está conformada por inspectores de Sunafil de la región Lambayeque, y por especialistas en derecho constitucional laboral de la región Lambayeque.

Permitiendo detallar que se encontrara a 20 inspectores de Sunafil-Lambayeque, para conocer de forma directa las cuestiones limitantes en la inspección laboral. Asimismo, 10 abogados especialistas en derecho constitucional laboral, 03 jueces laborales y 02 docentes universitarios.

5. Procesamiento y análisis e interpretación de datos.

Una vez que los datos han sido codificados, se deberá obtener los resultados, que son resultado de la aplicación de los instrumentos de las técnicas seleccionadas para recolectar datos; y luego, se integra esos datos, formando un conjunto de datos llamados informaciones que se presentan en tablas y gráficos, elaborados por el programa estadístico SPSS 24.0, los mismos que se analizan e interpretan (Abanto, 2020).

6. Informe de la investigación.

De acuerdo con lo establecido por la Sección de Post Grado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Asimismo, se presentará la citación de autores y la elaboración de tablas y figuras conforme al Estilo APA séptima edición, cumpliendo con el rigor científico y criterio ético.

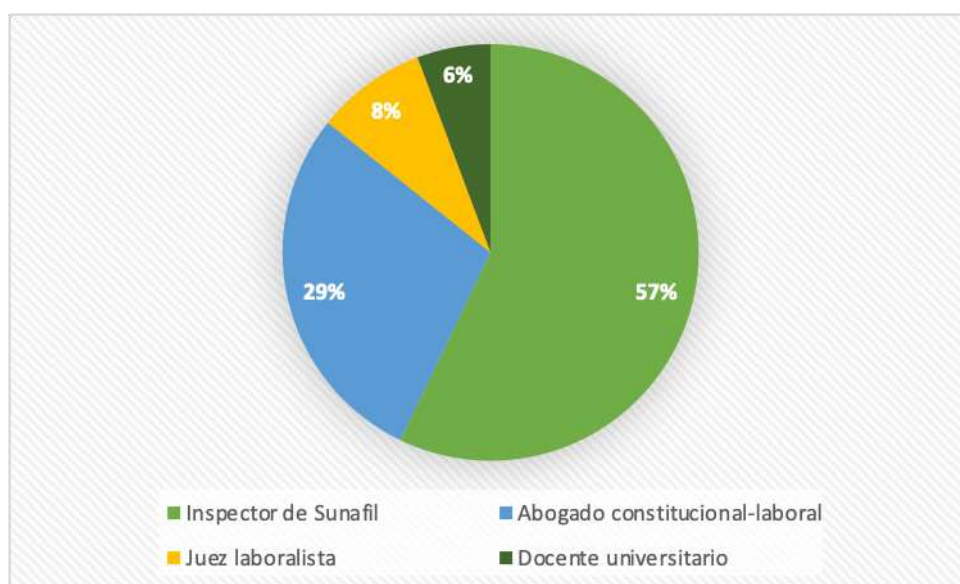
IV.RESULTADOS

Tabla 1

Ocupación laboral que desempeña

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Inspector de Sunafil	20	57%
Abogado constitucional-laboral	10	29%
Juez laboralista	3	8%
Docente universitario	2	6%
Total	35	100%

Figura 1. Ocupación de los encuestados



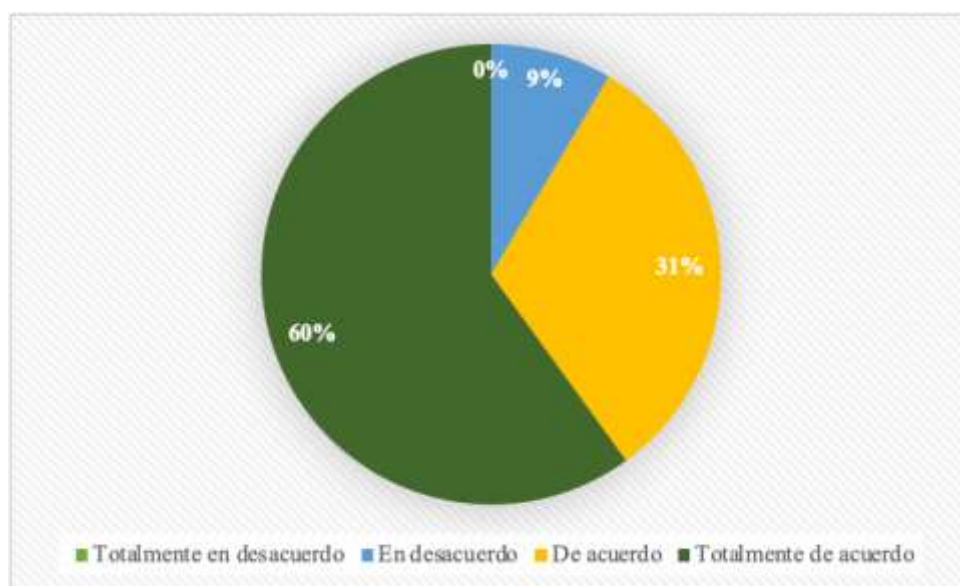
Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 57% está integrada por inspectores de Sunafil, seguido por el 29% de abogados con las especialidades de derecho constitucional y de derecho laboral, luego, el 8% está conformado por jueces laboralistas, y finalmente el 6% está integrado por docentes universitarios en materia laboral y constitucional.

Tabla 2*La Ley 29783 se cumple adecuadamente en el Perú*

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	9%
De acuerdo	11	31%
Totalmente de acuerdo	21	60%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 2. Cumplimiento adecuado de la Ley 29783

Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 60% está totalmente de acuerdo en señalar que la Ley 29783 tiene un cumplimiento adecuado en país, seguido del 31% que está de acuerdo, y finalmente el 9% que está en desacuerdo.

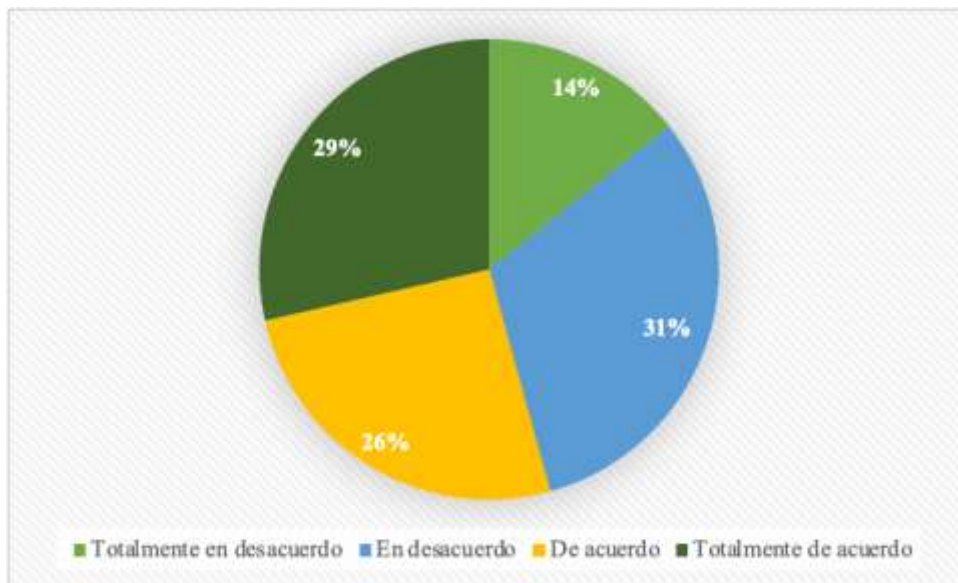
Tabla 3

La Ley 29783 es aplicada por los empleadores

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	14%
En desacuerdo	11	31%
De acuerdo	9	26%
Totalmente de acuerdo	10	19%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 3. Aplicabilidad de la Ley 29783 por los empleadores



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 31% está en desacuerdo al sostener que la Ley 29783 no tiene una aplicabilidad por parte –de la iniciativa voluntaria– de los empleadores en nuestro país, mientras que el 29% señala estar totalmente de acuerdo, seguido del 26% de acuerdo, y finalmente el 14% está totalmente en desacuerdo.

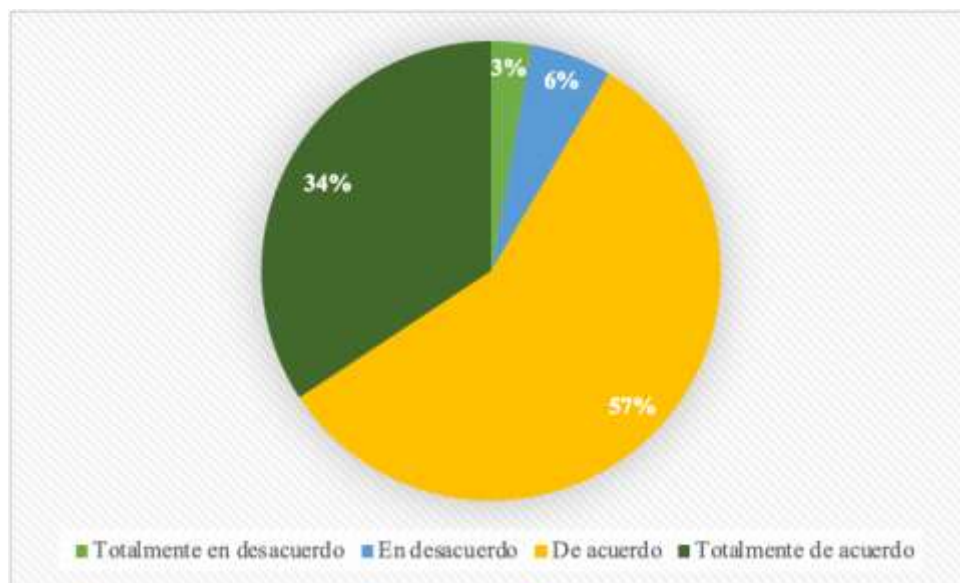
Tabla 4

La Ley 29783 es aplicable por los trabajadores

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6%
De acuerdo	20	57%
Totalmente de acuerdo	12	34%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 4. Aplicabilidad de la Ley 29783 por los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 57% señala estar de acuerdo en que la Ley 2978 tiene una aplicación –inmediata en favor de– los trabajadores en nuestro país, seguido por el 34% que está totalmente de acuerdo, frente al 6% que está en desacuerdo, y finalmente, el 3% que está totalmente en desacuerdo.

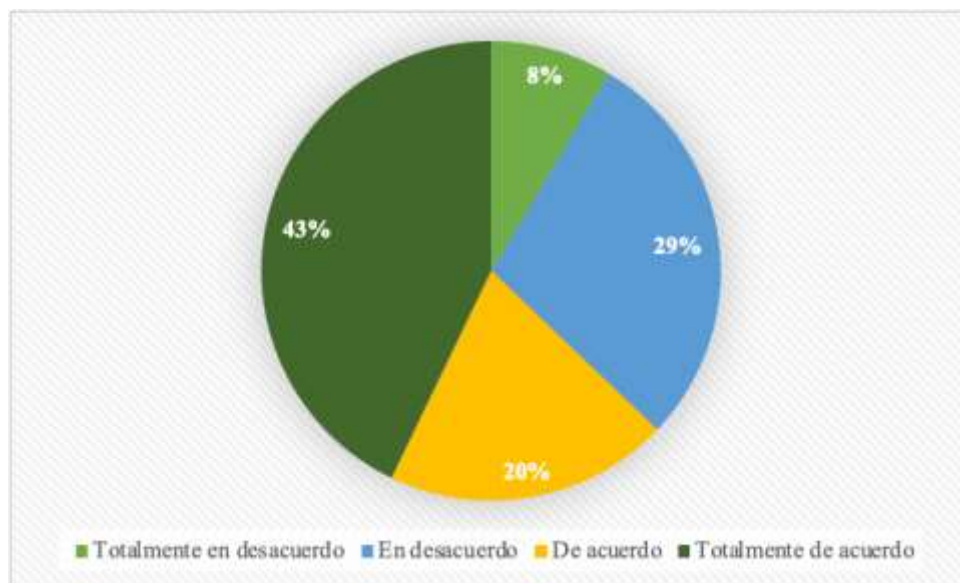
Tabla 5

La Ley 29783 es de exclusividad de Sunafil

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	8%
En desacuerdo	10	29%
De acuerdo	7	20%
Totalmente de acuerdo	15	43%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 5. La Ley 29783 y la exclusividad de Sunafil



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 43% está totalmente de acuerdo en que la Ley 29783 tiene objeto delimitado en las competencias y facultades a cargo de la exclusividad de Sunafil, mientras que el 29% muestra estar en desacuerdo al respecto, pero luego, el 20% señala estar de acuerdo, y finalmente, el 8% está totalmente en desacuerdo.

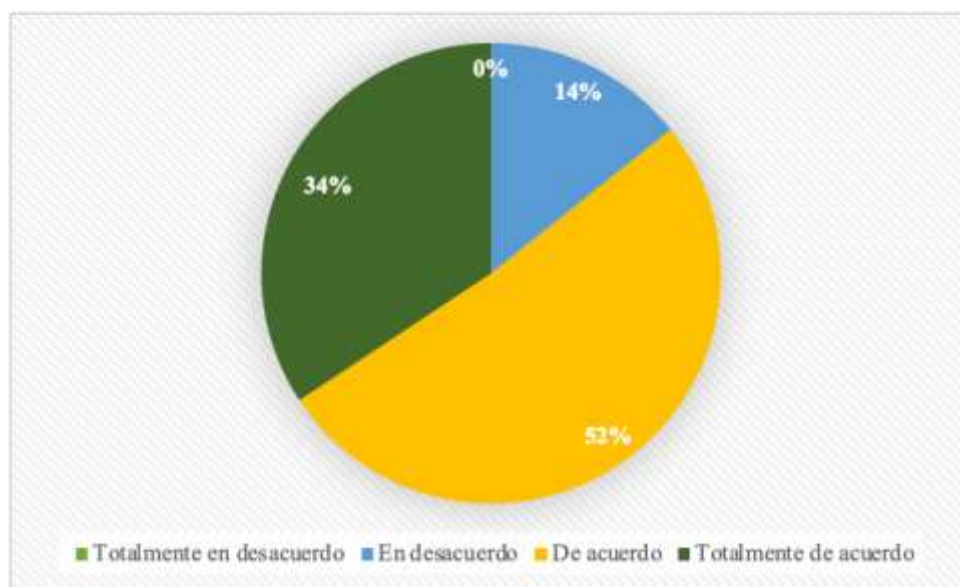
Tabla 6

La Ley 29783 debe tener una única entidad fiscalizadora

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	14%
De acuerdo	18	52%
Totalmente de acuerdo	12	34%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 6. La Ley 29783 debería tener una sola entidad fiscalizadora



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 52% está de acuerdo en señalar que la Ley 29783 debería tener una sola entidad fiscalizadora a nivel nacional para generar una predictibilidad en la inspección, actuación y resolución, posición que es seguida por el 34% que indica estar totalmente de acuerdo, y finalmente, contrario a ello, existe un 14% que indica estar en desacuerdo.

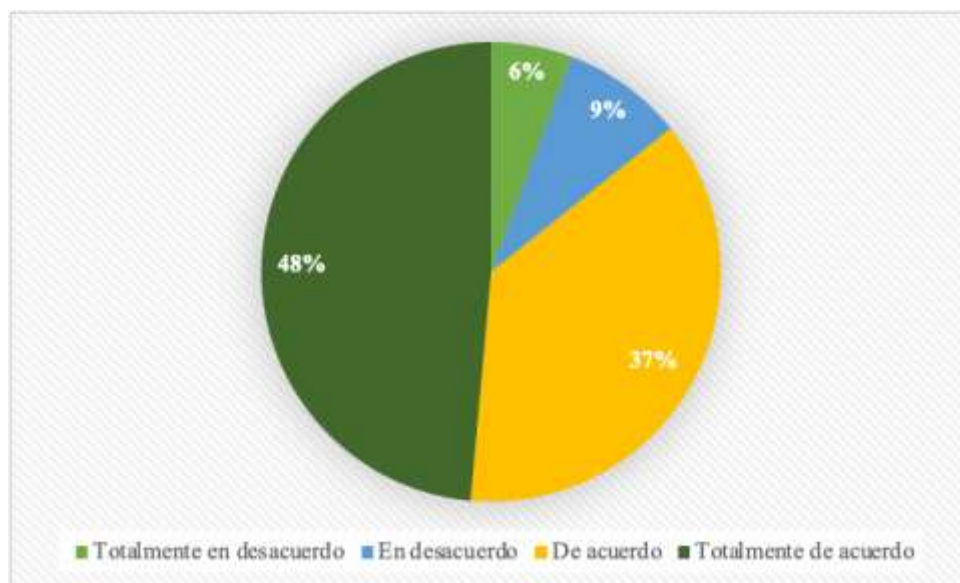
Tabla 7

La Ley 28806 es de aplicación solo en el régimen laboral de la actividad privada

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	3	9%
De acuerdo	13	37%
Totalmente de acuerdo	17	48%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 7. Ley 28806 y su única aplicación en el sector privado



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 48% manifestó que de acuerdo con el objeto de la Ley 28806, tiene su ámbito de aplicación solo en el régimen laboral de la actividad privada, seguido con el 37% que indicó estar de acuerdo, frente al 9% que está en desacuerdo, y finalmente, el 6% está totalmente en desacuerdo.

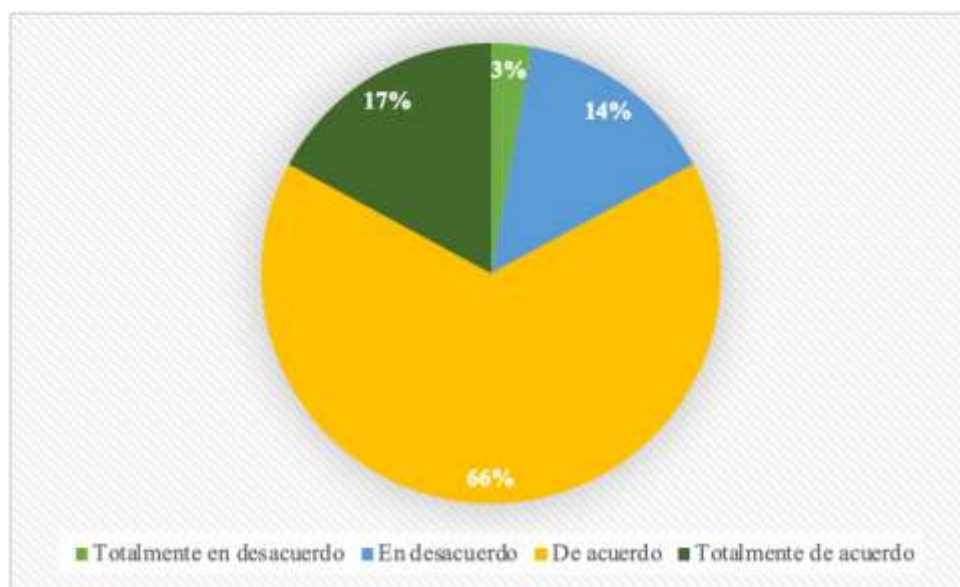
Tabla 8

La Ley 28806 limita al inspector de Sunafil en la inspección y su actuación

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	5	14%
De acuerdo	23	66%
Totalmente de acuerdo	6	17%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 8. Ley 28806 limita la inspección y actuación del inspector Sunafil



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 66% señaló estar de acuerdo en que la Ley 28806 de manera formal limita al inspector de Sunafil realizar en la práctica una inspección y actuación laboral conforme corresponde, en igual sentido, el 17% está totalmente de acuerdo en lo señalado, mientras que el 14% señaló estar en desacuerdo, y finalmente, el 3% está totalmente en desacuerdo.

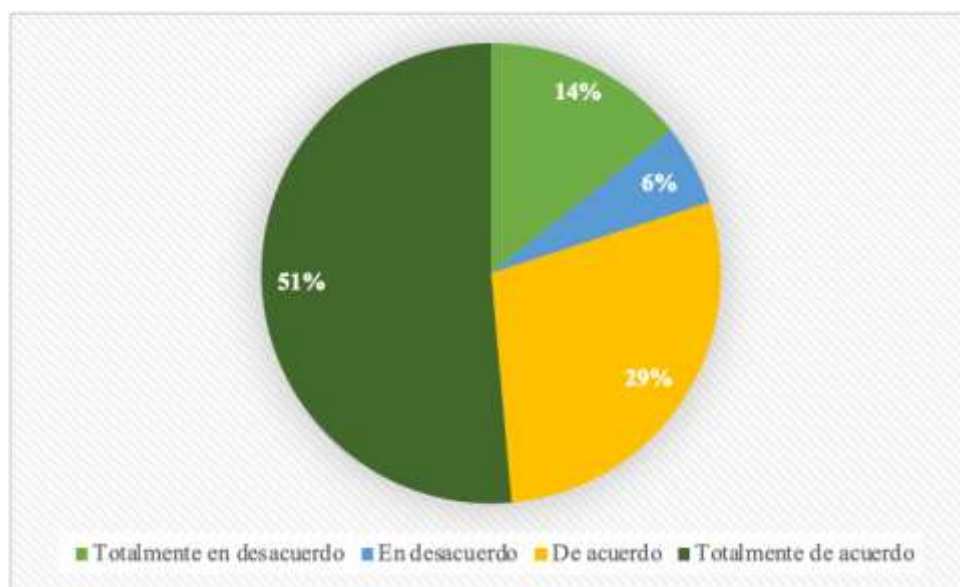
Tabla 9

Modificar el artículo 4 de la Ley 28806 para ampliar el objeto de aplicación

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	14%
En desacuerdo	2	6%
De acuerdo	10	29%
Totalmente de acuerdo	18	51%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 9. Modificar el artículo 4 de la Ley 28806



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 51% de los informantes están totalmente de acuerdo en que debe modificarse el artículo 4 de la Ley 28806 con la finalidad de ampliar el objeto de aplicación legal, seguido por el 29% que están de acuerdo, pero frente a ello, existe un 14% que están totalmente en desacuerdo, y finalmente el 6% está en desacuerdo.

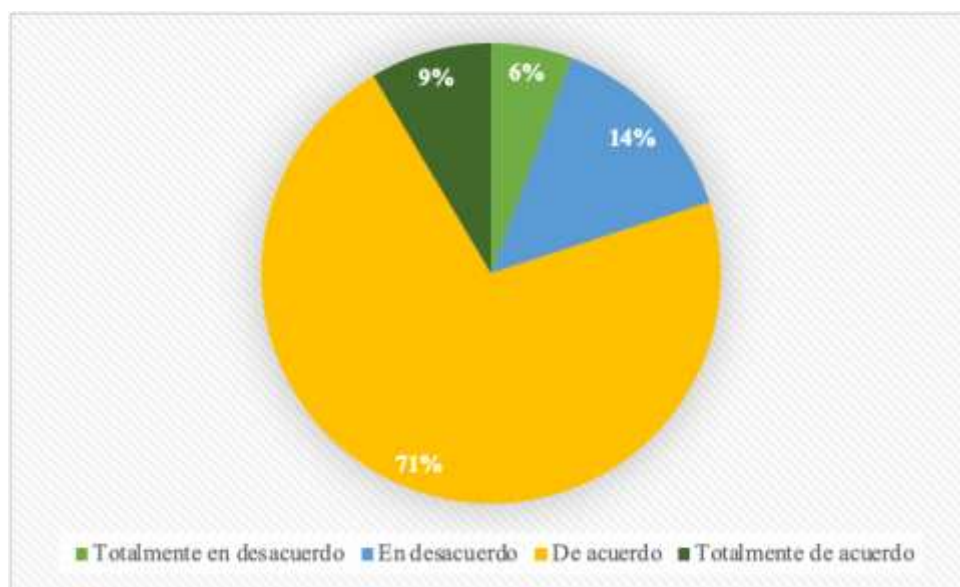
Tabla 10

El artículo 4 de la Ley 28806 debe ampliar la facultad de fiscalización del inspector Sunafil

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	5	14%
De acuerdo	25	71%
Totalmente de acuerdo	3	9%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 10. El artículo 4 de la Ley 28806 y la ampliación de facultades a Sunafil



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 71% está de acuerdo en que el legislador debe modificar el artículo 4 de la Ley 28806 con la finalidad de ampliar las facultades de fiscalización a favor del Inspector de Sunafil en materia laboral a nivel nacional y bajo todos los regímenes de contratación, sin embargo, el 14% manifestó estar en desacuerdo, pero el 9% señaló estar totalmente de acuerdo, y finalmente el 6% está totalmente en desacuerdo.

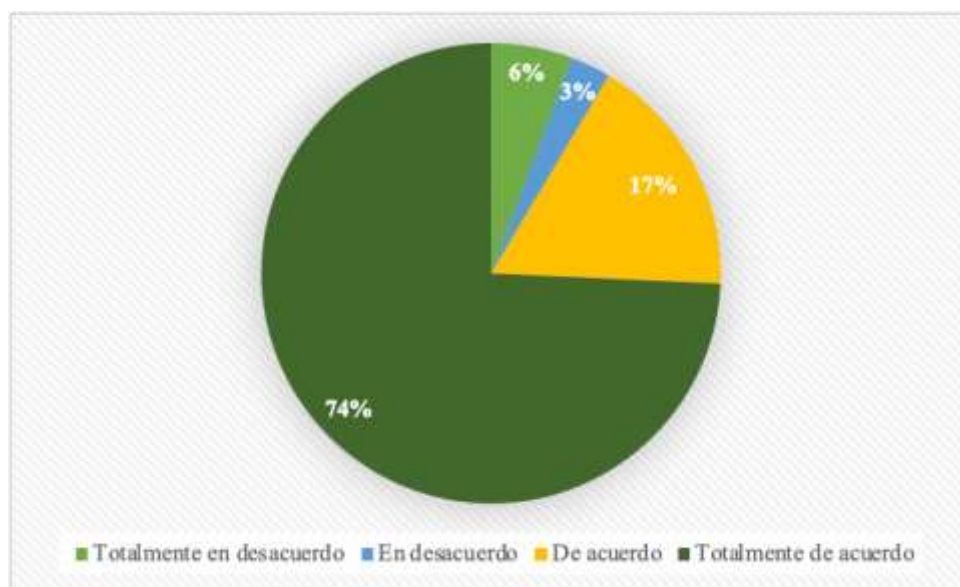
Tabla 11

Viabilidad de la modificación legislativa del artículo 4 de la Ley 28806 para la facultad de fiscalización de Sunafil en seguridad y salud en el trabajo

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	1	3%
De acuerdo	6	17%
Totalmente de acuerdo	26	74%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propio en base al cuestionario aplicado a inspectores de Sunafil, jueces, abogados y docentes universitarios durante el mes de julio de 2022.

Figura 11. Viabilidad de la modificación del artículo 4 de la Ley 28806 para ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil en seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Nota: De la unidad poblacional encuestada se puede evidenciar que el 74% de los informantes encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo sobre la viabilidad legislativa que sustenta la modificación del artículo 4 de la Ley 28806 que busca ampliar el objeto de aplicación y con ello la facultad fiscalizadora de Sunafil –mediante sus inspectores– en materia de seguridad y salud en el trabajo, a raíz de los sucesos de la Covid-19.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente apartado se presenta la discusión de los resultados más relevantes con relación a los objetivos de la investigación:

Con relación al objetivo específico 1, se estudió la seguridad y salud del trabajo en el sistema jurídico nacional, donde se tiene como resultado que 60% de los encuestados señalan que existe una exigencia legal de aplicar adecuadamente la Ley 29783 (Figura 2), sin embargo, la misma no se aplica en su integridad, especialmente el 31% de los encuestados señala que no existe voluntad en el cumplimiento normativo por parte de los empleadores (Figura 3), es decir, no tiene una aplicabilidad por parte –de la iniciativa voluntaria– de los empleadores en nuestro país, pero que la misma normatividad si resulta tener tiene una aplicación –inmediata en favor de– los trabajadores en nuestro país (Figura 4).

En ese sentido, se puede inferir que el resultado obtenido tiene semejanza con el estudio de Ludmer (2019), quien señala que en la población gaucha existe una tasa del 60% de informalidad, debido a que las empresas existentes en dicho país no aplican las normatividades en seguridad y salud en sus trabajadores, debido a que estos operan dentro de talleres clandestinos, lo que eleva el riesgo y las enfermedades, y que en vez de ampliar la cobertura de fiscalización laboral, se ha reducido el control y flexibilizando las normas laborales.

De igual modo, se tiene que la responsabilidad del cumplimiento normativo en SST es del empleador, lo que sucede en nuestro país (el incumplimiento de la SST) es semejante en Colombia, debido a que Osorio-Vasco (2021) señala que el 88% de microempresas no cuentan con un responsable de SST, el 72% no afilia a sus trabajadores, y el 93.86% no conocen la norma aplicable a la SST, donde, a pesar que la aplicación directa es en favor del trabajador, estos desconocen la normatividad, y que más bien aceptan la empleabilidad informal, exponiéndose a las condiciones laborales inseguras.

Asimismo, a raíz de la covid-19, se evidenció en Brasil, de acuerdo con Pereira et al. (2021) que se han realizados cambios en la normatividad, pero que ha generado repercusiones desfavorables y consigo perjuicios, reduciendo derechos laborales ya conseguidos, generando insatisfacción y evasión profesional de las enfermeras. Por eso, en sede nacional, Solarzano-Aquino et al. (2021) sostiene que la implementación de la SST, existe una tasa de positividad mejor en un 15.65%, por lo que concluye que implementar la normatividad de la Ley 29783 durante la vigencia del coronavirus en una empresa del sector pesquero permite reducir el de contagios así como mejora el rendimiento laboral, en la que se han realizado acciones preventivas y acciones de control, mediante la preprueba y la postprueba.

De modo que es necesario el cumplimiento directo en favor de trabajador sobre las normas de SST, sin embargo, no se tiene una entidad que tenga criterios unificados en materia de la facultad inspectiva como lo tiene Sunafil, por eso, es que en el 57% de encuestados indica que la mencionada Ley 29783, debe tener una única entidad fiscalizadora (Figura 6). De esta forma, la función de inspección estatal y el rol de fiscalización laboral recae en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), bajo la Ley 29981, y que, al momento de realizar la fiscalización laboral conforme a la Ley general de inspección de trabajo, lo realiza al amparo del artículo 4 de la Ley 28806 y el D.S. 019-2006-TR, modificado por el D.S.2007-TR. Por eso, luego del estudio debido, se evidencia que la Ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene un ámbito de aplicación únicamente para el régimen laboral de la actividad privada de conformidad con la Ley 29783 y el D.S. 005-2012-TR.

Con relación al objetivo específico 2, que es analizar la facultad fiscalizadora de Sunafil según la Ley 28806, en la que comprende su aplicación únicamente en el régimen laboral de la actividad privada, ya que tal situación es compartida por el 48% de encuestados, quienes alegan que de acuerdo al ámbito de aplicación por el objeto legal resulta tener una exclusividad parcial (Figura 7), conllevando a que el 66% de encuestados señale estar de acuerdo en que la Ley 28806 de manera formal limita al inspector de Sunafil realizar en la práctica una inspección y actuación laboral conforme corresponde (Figura 8).

Dicha situación se vincula con el estudio de Mejía et al. (2015) en la que señalan que se imponen administrativamente medidas económicas, donde la sanción más habitual dada por las autoridades competentes se debió a que las empresas incumplen la normatividad por la seguridad y salud en el trabajo –Ley 29783–, siendo recurrente las multas impuestas debido al riesgo que están expuestos los trabajadores. Por eso, Casas & Gonzáles (2017) ponen en evidencia (pre covid-19) que, en el primer nivel de atención, el empleador estatal del sector salud incumple la Ley 29783 junto con su reglamento, tal inacción de la autoridad se debe a la ausencia de un instrumento de gestión al interior del nosocomio, generando que no se prevengan accidentes y enfermedades ocupacionales, no existiendo una cultura de prevención.

De igual forma, Rojas (2019) señala que existen entidades autónomas que viene ejecutando acciones propias de su función administrativa, pero que en realidad están vulnerando el principio de especialidad dentro de la fiscalización estatal sobre seguridad y salud en el sector construcción, y que las normativas generales y específicas no son uniformes en la práctica. Asimismo, Delgado (2021) sostiene que la inspección laboral tiene competencias cuando existe un trabajo dentro de la era digital y no generar una desprotección laboral, debiendo primar el artículo 2 de la Ley 28806 sobre la primacía de la realidad ante el examen de indicios de laboralidad.

De modo, que la facultad de Sunafil es la fiscalización laboral como parte del control administrativo que cuenta el estado, se encuentra la ley general de inspección del trabajo: Ley 28806, consta de cincuenta artículos, junto a sus disposiciones finales y transitorias. Además, del Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo: Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

Además, dentro de la normatividad indicada, sobre la fiscalización la inspección tiene doble naturaleza: de investigación o comprobatorias, y de consulta o asesoramiento (apoyo) técnico. Por lo tanto, la dualidad en la naturaleza inspectora permite que no exista perturbaciones en el mercado laboral, especialmente, sirve como un garante de los derechos laborales en crisis económicas, especialmente en crisis de salubridad pública, tal como sucedió en el contexto de la Covid-19.

Asimismo, el objetivo específico 3, se busca diseñar una propuesta legislativa para modificar el artículo 4 de la Ley 28806 con la finalidad de fiscalizar en la materia de seguridad y salud en el Cargo y que esta competencia este a cargo de Sunafil, la misma que goza de respaldo por parte de la población encuestada, donde se señala que el 51% de encuestados está totalmente de acuerdo seguido del 29% de acuerdo en que debe ampliarse el objeto legal de ampliación de la norma (Figura 9), con ello, el 79% de encuestados señala que también se permitirá tener legalmente facultades de fiscalización en favor de los derechos del trabajador en SST a nivel nacional (Figura 10), de modo tal que, el 74% de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo sobre la viabilidad legislativa que sustenta la modificación del artículo 4 de la Ley 28806 que busca ampliar el objeto de aplicación y con ello la facultad fiscalizadora de Sunafil –mediante sus inspectores– en materia de seguridad y salud en el trabajo, a raíz de los sucesos de la Covid-19. De esta forma, se genera la propuesta legislativa siguiente.

VI. PROPUESTA LEGISLATIVA

Propuesta de ley N°/2022-CR

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY 28806 DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Ejerciendo el derecho constitucional y legal de iniciativa legislativa de conformidad con la Constitución y Ley de participación ciudadana, presenta el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY 28806 DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

I. Exposición de motivos

Garantizar la vida del trabajo, forma parte del derecho fundamental, el mismo que es entendido según Ferrajoli (2018) como: “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres

humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar” (p. 45).

Pero, además de la vida, el trabajador debe gozar de una integridad adecuada, para ello, debe tener buena salud, asimismo, tener un tratamiento en caso posea una enfermedad. De esta manera, Landa (2021) define al derecho a la salud como: “un derecho fundamental de toda persona, su familia y la comunidad, pero también es un deber del Estado contribuir a su promoción y defensa, según el artículo 7 de la Constitución Política” (p. 281).

Entonces, al mencionar la Ley 29783- Seguridad y salud del trabajo (SST) y su Reglamento en el Decreto Supremo N.º 005-2012 hacemos referencia a dos cuestiones técnicas-jurídicas: Prevención y Cumplimiento de la ley para garantizar los derechos de los trabajadores.

De forma que resulta aplicable a todo tipo de empresa, sin importar el tamaño de trabajadores que lo conforman, asimismo, da mucha participación a los trabajadores y permite el liderazgo del empleador, asimismo, las exigencias se dan de acuerdo con las circunstancias y al hecho en concreto. Pero las desventajas es que no permite tener un sistema de gestión debidamente certificado y con estándares uniformes, asimismo, no requiere mucha documentación y especialmente, que se centra en un único régimen laboral.

Mientras que Sobre la fiscalización laboral como parte del control administrativo que cuenta el estado, se encuentra la ley general de inspección del trabajo: Ley 28806, consta de cincuenta artículos, junto a sus disposiciones finales y transitorias. Además, del Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo: Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, que consta de cincuenta y cinco artículos y ocho disposiciones finales y transitorias.

Además, es importante mencionar que sobre los principios del sistema de inspección se tienen catorce: legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, eficacia, celeridad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional y honestidad.

Dentro de la normatividad indicada, sobre la fiscalización la inspección tiene doble naturaleza: de investigación o comprobatorias, y de consulta o asesoramiento (apoyo) técnico.

La primera, son los elementos de recaudo con antelación a un procedimiento administrativo sancionar, las misma que se realizan por impulso de oficio, y buscan verificar el cumplimiento de las normas laborales, pudiendo incluso apear la subsanación voluntaria de parte. Entonces, se sustenta en la supervisión del cumplimiento normativo.

La segunda, son las acciones que buscan dar un mejor cumplimiento de las normas sociolaborales, para ello, se basan en herramientas tanto normativas como técnicas para brindar una respuesta a la consulta efectuada y un asesoramiento en la implementación de los dispositivos legales. Entonces, se sustenta en la información, asesoría y formación para empleadores y para trabajadores.

Por eso, el sistema de inspección de trabajo tiene dos ámbitos de aplicación, en forma general o en forma específica, la primera bajo el control del empleo y del trabajo (inspección general), mientras que las segundas sobre las distintas formas de vinculación laboral y las distintas responsabilidades (inspección especializada). Por tanto, se menciona que existe un servicio de inspección multifuncional (Toyama & Vinatea, 2017).

Asimismo, bajo la norma en cuestión se desarrollan las infracciones administrativas que resultan aplicables ante el incumplimiento de las normas

sobre SST, las mismas que son categorizadas en tres tipos: Infracción leve, infracción grave, e infracción muy grave.

De acuerdo con al tipo de infracción imputada, la autoridad impondrá la multa respectiva bajo la valoración conjunta de los hechos y la gravedad de cada infracción, pero con apego a la razonabilidad y proporcionalidad.

Finalmente, la dualidad en la naturaleza inspectora permite que no exista perturbaciones en el mercado laboral, especialmente, sirve como un garante de los derechos laborales en crisis económicas, especialmente en crisis de salubridad pública, tal como sucedió en el contexto de la Covid-19.

II. Justificación de la propuesta

Ahora bien, conforme al principio de legalidad sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783), la principal delimitación de aplicabilidad es para el régimen laboral privado, es decir bajo la normatividad del Decreto Legislativo N.º 728.

Efectivamente, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 29783, señala que:

“La presente ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de Perú, y trabajadores por cuenta propia”.

Sin embargo, la Ley general de inspección del trabajo (Ley 28806), señala que el ámbito de actuación señala que será la actividad empresarial del Estado.

Por ello, de conformidad con el inciso 1 del artículo 4 de la Ley 28806, precisa:

“Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

Por lo tanto, el rol fiscalizador de Sunafil, conforme a la normatividad que señala la actuación de la inspección de trabajo y de acuerdo con la norma que regula la seguridad y salud en el trabajo, será en el sector privado, así como el sector público, pero en este último caso siempre y cuando los trabajadores se encuentren bajo el régimen laboral del D.L. 728.

Siendo necesario que la inspección de trabajo garantice una supervisión, efectiviza fiscalización y que operen las sanciones en las actividades laborales no solo en un determinado régimen laboral, sino que la fiscalización laboral de Sunafil para la seguridad y salud del trabajo sea aplicable tanto en el sector privado como en el sector público, pero en todos los regímenes laborales, y no únicamente en el D.L. 728.

III.Relación con el acuerdo nacional

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con la primera política del Estado, denominada “*Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho*”, que establece lo siguiente:

“Con este objetivo el Estado: (...) (b) (...) velará por el resguardo de las garantías y libertades fundamentales, teniendo en cuenta que la persona y la sociedad son el fin supremo del Estado”

IV. Análisis costo-beneficio

La presente iniciativa legislativa no genera costo alguno al Estado, y más bien, genera un alto grado de beneficio en la cobertura de fiscalización laboral y real cumplimiento de la normatividad mediante los mecanismos legislativos que doten de eficacia a la legislación.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, resulta pertinente, detallar el beneficio que se genera:

Sujeto	Efecto	Sustento
Regímenes laborales en general	Optimizar la facultad fiscalizadora de Sunafil	Uniformidad, aplicación, inspección y actuación laboral de una misma entidad

Asimismo, se puede evidenciar el costo que implica obtener en la práctica:

Sujeto	Efecto	Sustento
Organizaciones públicas y privadas	Cumplimiento de la normatividad legal existente de seguridad y salud ocupacional	Al incluirse competencias de fiscalización laboral de Sunafil a todas las entidades permitirá evidenciar el cumplimiento de la Ley 29783

V. Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación

Esta iniciativa legislativa busca ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil (artículo 4 de la Ley 28802) permite ampliar el objeto legal de aplicación y actuación dentro de la materia de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, permitiendo dar cumplimiento efectivo de lo precisado en el artículo 2 de la Ley 29783.

Debido a que la facultad fiscalizadora de Sunafil de acuerdo con la Ley 28806 por imperativo legal y de conformidad con la materialización legislativa está delimitada para su actuación, inspección y aplicación dentro del régimen laboral de la actividad privada, más no tiene competencia en otros órganos del sector público debido a la existencia de una normatividad específica en la materia afín.

VI. Fórmula normativa

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

Ley que modifica el artículo 4 de la Ley 28806 de la Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo único. - Modificación del artículo 4 de la Ley 28806

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

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, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.
5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.
6. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

En todas las circunstancias previstas en el presente artículo, se entenderá que en relación a las normas de seguridad y salud en el trabajo el ámbito de actuación de la inspección del trabajo comprende todos los regímenes laborales en forma integral y dentro del territorio nacional, ya que con ello se garantiza una mejor protección a los trabajadores.

VII. CONCLUSIONES

- La seguridad y salud del trabajo en el sistema jurídico nacional está regulado pero cuya aplicabilidad es progresiva debido a factores internos de cada organización como factores externos mediante fuerza mayor, sin embargo, requiere de su efectividad legal para garantizar la legislación en favor de la prevención y riesgos laborales en favor del trabajador.
- La facultad fiscalizadora de Sunafil de acuerdo con la Ley 28806 por imperativo legal y de conformidad con la materialización legislativa está delimitada para su actuación, inspección y aplicación dentro del régimen laboral de la actividad privada, más no tiene competencia en otros órganos del sector público debido a la existencia de una normatividad específica en la materia afín.
- La propuesta legislativa resulta viable para modificar el artículo 4 de la ley 28806 (Ley general de inspección del trabajo) para ampliar el ámbito de aplicación legal que comprende realizar una inspección y actuación de la fiscalización laboral dentro de la materia de la seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783).
- El diseño técnico-jurídico de la iniciativa legislativa que busca ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil (artículo 4 de la Ley 28802) permite ampliar el objeto legal de aplicación y actuación dentro de la materia de seguridad y salud ocupacional para garantizar el derecho de los trabajadores, permitiendo dar cumplimiento efectivo de lo precisado en el artículo 2 de la Ley 29783.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- Abanto (Director). (2020, abril 3). *Metodología para redactar discusión de resultados en un trabajo de investigación* [Mp4]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=yEYfjKGp8Og>
- Bermejo, J. (1998). La administración inspectora. *Revista de Administración Pública*, 147, 40-41.
- Casas, N., & Gonzales, O. (2017). *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque – 2016* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- Delgado, J. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión*. Repositorio de la Universidad de Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Ferrajoli, L. (2018). *El paradigma garantista* (Primera). Trotta.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herrera, V. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir Riesgos en la Entidad Prestadora de Servicios de Lambayeque, 2015* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J., & García, C. (2016). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Primera). Instituto Pacífico S.A.C.

- Landa, C. (2021). *Constitución y emergencia sanitaria: Vol. II* (Primera). Palestra Editores.
- Ludmer, G. (2019). Estado, trabajadores y empresarios en la informalidad laboral de la industria de indumentaria argentina: 1975-2018. *Trabajo y sociedad*, 33, 301-310.
- Mejía, C. R., Miraval-Cabrera, E., Quiñones-Laveriano, D. M., & Gomero-Cuadra, R. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24(4), 149-157.
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, 81, 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Osorio-Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*, 37. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>
- Pereira, S., de Oliveira, N., Silva, K., Mó y Mó Loureiro, T., Santos, S., & Carneiro, E. (2021). Brazilian labor reform and implications for nursing work: A case study. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0230>
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Rojas, D. (2019). *Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: SUNAFIL o gobiernos locales, ¿Cuál es el órgano idóneo*

para realizar esta función? [Tesis de máster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14622>

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Saco, M., & Campos, D. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *IUS ET VERITAS*, 46, 450-465.

Solorzano-Aquino, D. A., Castillo-Martínez, W. E., Miñan-Olivos, G. S., Símpalo-López, W. D., Solorzano-Aquino, D. A., Castillo-Martínez, W. E., Miñan-Olivos, G. S., & Símpalo-López, W. D. (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 240-251. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.02>

Toyama, J., & Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, Jefes de recursos humanos y gerentes* (Primera). Gaceta Jurídica S.A.

REVISTAS

- Abanto (Director). (2020, abril 3). *Metodología para redactar discusión de resultados en un trabajo de investigación* [Mp4]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=yEYfjKGp8Og>
- Bermejo, J. (1998). La administración inspectora. *Revista de Administración Pública*, 147, 40-41.
- Casas, N., & Gonzales, O. (2017). *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque – 2016* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- Delgado, J. (2021). *Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión*. Repositorio de la Universidad de Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Ferrajoli, L. (2018). *El paradigma garantista* (Primera). Trotta.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herrera, V. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir Riesgos en la Entidad Prestadora de Servicios de Lambayeque, 2015* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J., & García, C. (2016). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Primera). Instituto Pacífico S.A.C.

- Landa, C. (2021). *Constitución y emergencia sanitaria: Vol. II* (Primera). Palestra Editores.
- Ludmer, G. (2019). Estado, trabajadores y empresarios en la informalidad laboral de la industria de indumentaria argentina: 1975-2018. *Trabajo y sociedad*, 33, 301-310.
- Mejía, C. R., Miraval-Cabrera, E., Quiñones-Laveriano, D. M., & Gomero-Cuadra, R. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24(4), 149-157.
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, 81, 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Osorio-Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*, 37. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>
- Pereira, S., de Oliveira, N., Silva, K., Mó y Mó Loureiro, T., Santos, S., & Carneiro, E. (2021). Brazilian labor reform and implications for nursing work: A case study. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0230>
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Rojas, D. (2019). *Fiscalización del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción: SUNAFIL o gobiernos locales, ¿Cuál es el órgano idóneo*

para realizar esta función? [Tesis de máster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14622>

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Saco, M., & Campos, D. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *IUS ET VERITAS*, 46, 450-465.

Solorzano-Aquino, D. A., Castillo-Martínez, W. E., Miñan-Olivos, G. S., Símpalo-López, W. D., Solorzano-Aquino, D. A., Castillo-Martínez, W. E., Miñan-Olivos, G. S., & Símpalo-López, W. D. (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 240-251. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.02>

Toyama, J., & Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, Jefes de recursos humanos y gerentes* (Primera). Gaceta Jurídica S.A.

LINKOGRAFIA

ANEXOS

Anexo 1: Datos básicos del problema.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ¿Cómo garantizar la fiscalización del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores a través de Sunafil según lo dispuestos en el artículo 2 de la Ley 29783?
OBJETIVO GENERAL Proponer una iniciativa legislativa para ampliar la facultad fiscalizadora de Sunafil en la seguridad y salud de los trabajadores y dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 29783
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4. Estudiar la seguridad y salud del trabajo en el sistema jurídico nacional. 5. Analizar la facultad fiscalizadora de Sunafil según la Ley 28806 6. Diseñar una propuesta legislativa para modificar el 4 de la Ley 28806 para la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo a cargo de Sunafil
HIPÓTESIS Si se amplía la regulación fiscalizadora del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores como facultad de Sunafil se cumpliría eficazmente el artículo 2 de la Ley 29783.
VARIABLE INDEPENDIENTE Garantizar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo- Ley 29783 VARIABLE DEPENDIENTE Ampliar la regulación en el ámbito de aplicación del artículo 4 de la Ley 28806.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
<p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>La población estará conformada inspectores Sunafil de la región Lambayeque.</p>	<p style="text-align: center;">MUESTRA</p> <p>Dentro de los profesionales del derecho de la región Lambayeque, se cuenta con una muestra de 35 informantes. Donde la unidad de análisis está conformada inspectores de Sunafil, y por especialistas en derecho constitucional laboral de la región Lambayeque.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Escuela de Posgrado

Tesis:

“Fiscalización de la seguridad y salud del trabajador bajo el artículo 2 de la Ley 29783 en el Perú”.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Es grado dirigirnos y saludarle mediante el presente instrumento de investigación, que tiene por finalidad obtener información valiosa para el presente estudio.
Marcar con una “x” la respuesta que considere adecuada.

I. Información general

Actualmente se encuentra desempeñado la labor de:

- a) Inspector de Sunafil
- b) Abogado
- c) Juez laboral
- d) Docente universitario

II. Variable independiente: Garantizar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo- Ley 29783

1. Considera que la Ley 29783 se cumple adecuadamente en el Perú:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

2. Considera que la Ley 29783 es aplicada por los empleadores:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

3. Considera que la Ley 29783 es aplicable por los trabajadores:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

4. Considera que la fiscalización de la Ley 29783 es exclusividad de Sunafil:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

5. Considera que la Ley 29783 debe tener una única entidad fiscalizadora:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

III. Variable dependiente: Ampliar la regulación en el ámbito de aplicación del artículo 4 de la Ley 28806

6. Considera que la Ley 28806 es de aplicación solo en las organizaciones que se encuentran sujetas al régimen laboral de la actividad privada:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

7. Considera que la Ley 28806 tiene un ámbito de inspección y actuación limitado a cargo del Inspector de Sunafil:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

8. Considera que el artículo 4 de la Ley 28806 debería ampliarse a todos los regímenes labores:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo
- e)

9. Considera que el artículo 4 de la Ley 28806 debería ampliarse la facultad de fiscalización que tiene el inspector de Sunafil:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo

- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

10. Considera viable la modificación legislativa del artículo 4 de la Ley 28806 debería ampliarse la facultad de fiscalización de Sunafil en materia de seguridad y salud en el Trabajo:

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Totalmente de acuerdo

Anexo 3: Formato de tabulación de datos.

Tabla 12

Ocupación laboral que desempeña

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Inspector de Sunafil	20	57%
Abogado constitucional-laboral	10	29%
Juez laboralista	3	8%
Docente universitario	2	6%
Total	35	100%

Figura 12. Ocupación de los encuestados

