



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS:

La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizadas por SUNAFIL y la
Garantía de los derechos laborales

Asesora

Mag. Colina Moreno, Mary Isabel

Autor:

Bach. Ferré Cabezas, José Exzequiel


Para optar el título profesional de Abogado

Fecha de sustentación:

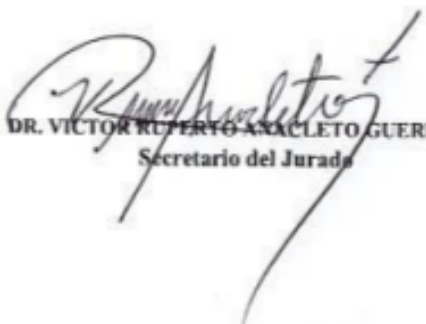

20 de enero del 2021

LAMBAYEQUE, 2021

Tesis denominada La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizada por SUNAFIL y la garantía de los derechos laborales, presentada para optar el Título profesional de Abogado, por:


Ferré Cabezas José Exzequiel
Autor
Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

APROBADO POR:


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado
DR. VICTOR RULERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado
Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A la mujer que hizo posible este logro, mi madre Flor de María; a Doracelia por todo el amor y aliento a fin de seguir adelante y cumplir los objetivos trazados; a mi familia que me inspira a seguir.

AGRADECIMIENTO

A Dios por hacer posible cumplir este objetivo

A mi madre Flor por darme las herramientas para llegar a este momento

A mi compañera de vida, Doracelia, por estar siempre presente

A mis Asesora de tesis por el apoyo brindado

A todos los que formaron parte de esta investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 001-2021-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de Abogado de don: **José Exzequiel Ferré Cabezas.**

Siendo las 12:00 m. del día miércoles 20 de enero del 2021 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “ **LA JORNADA DE 8 HORAS DIARIAS O 48 HORAS SEMANALES FISCALIZADA POR SUNAFIL Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES.**”, designados por Decreto N° 102-2019-UI-FDCP-UNPRG de fecha 10 de setiembre del 2019, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Mag. MARCO ANTONIO PÉREZ RAMÍREZ

La tesis fue asesorada por Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO, nombrada por Decreto N° 102-2019-UI-FDCP-UNPRG de fecha 10 de setiembre del 2019.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N° 007-2021-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 07 de enero del 2021.

La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **José Exzequiel Ferré Cabezas** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADO con la nota de 17.66 (Diecisiete y 00/66) en la escala vigesimal, mención de BUENO.**

Por lo que queda APTO para obtener el Título Profesional de Abogado, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 13: p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link:

Lambayeque, miércoles 20 de enero del 2021

Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado

DR. VICTOR RUFERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado

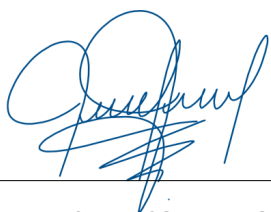
Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO,** Asesora del tesista: **JOSE EXZEQUIEL FERRE CABEZAS**, luego de la revisión exhaustiva de su Tesis titulada **“La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizadas por SUNAFIL y la garantía de los derechos laborales”**, constado que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita 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, 13 de junio del 2024.



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA



Ferré Cabezas José Exzequiel
DNI Nº 47157919 con C.U. 120348-E

La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizadas por SUNAFIL y la Garantía de los derechos laborales.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

11%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

3

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

6

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1%

7

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.untrm.edu.pe



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

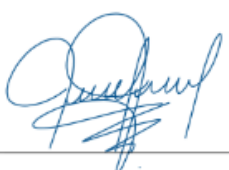
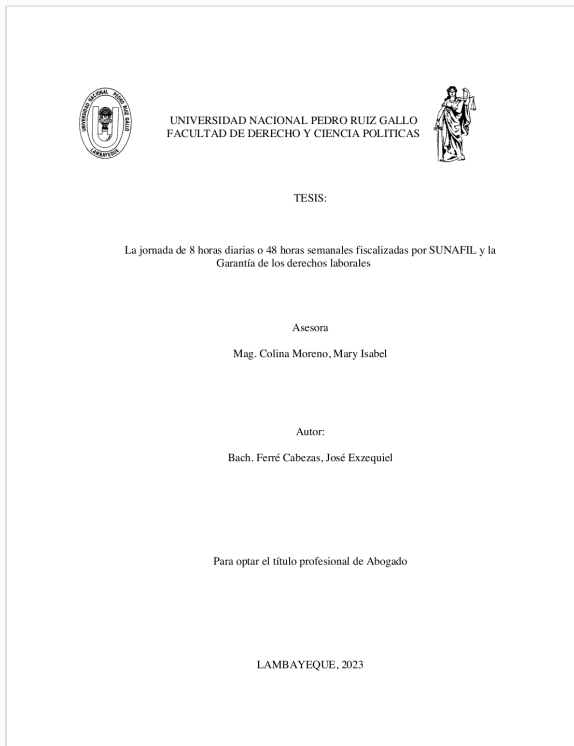


Recibo digital

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: José Exzequiel Ferré Cabezas
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscaliza...
Nombre del archivo: por_SUNAFIL_y_la_garantia_de_los_derechos_laborales_-_FIN...
Tamaño del archivo: 1.05M
Total páginas: 125
Total de palabras: 28,399
Total de caracteres: 151,076
Fecha de entrega: 13-jun.-2024 10:15a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2401813028



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE	5
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE ILUSTRACIÓN	13
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
INTRODUCCIÓN	18
CAPITULO I	21
ASPECTOS METODOLÓGICOS	21
1.1	21
1.1.1	21
1.1.2	23
1.2	24
1.2.1	24
1.2.2	24
1.3	25
1.3.1	25

1.3.2	25
1.4	26
1.5	26
1.5.1	26
1.5.2	26
1.6	26
1.6.1	26
1.6.1.1	27
1.6.1.2	27
1.6.1.3	28
1.6.1.4	28
1.6.2	29
1.6.3	30
MARCO TEORICO	33
CAPITULO II	33
LA JORNADA DE TRABAJO DE OCHO HORAS DIARIAS O CUARENTA Y OCHO SEMANALES	33
2.1	33
1.1	35
2.2	

2.3	37
2.4	38
2.5	39
2.6	40
2.7	40
2.8	42
CAPITULO III	46
LA FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE SUNAFIL SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO	46
3.1	46
3.2	47
3.3	49
3.4	51
3.5	52
3.6	53
3.7	57
CAPITULO IV	62
ANÁLISIS Y RESULTADOS	62
“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE IMPIDEN UNA EFECTIVA FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE SUNAFIL”.	62

4.1	61
4.1.1	62
4.1.2	66
4.1.3	89
CAPITULO V	108
“CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS”	108
5.1	106
5.1.1	107
5.1.2	109
5.1.3	111
5.2	113
5.2.1. Respecto a la Variable independiente: La actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas o 48 horas semanales.	115
5.2.2	115
5.3	115
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	120
Bibliografía	121

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 “Convenios de Cooperación Interinstitucional Correspondiente al año 2019”	53
Tabla 2 Comparativa de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL y la cantidad de empresas registradas a nivel nacional hasta el 2019	65
Tabla 3 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 1 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	67

Tabla 4 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 2
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 69

Tabla 5 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 3
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 72

Tabla 6 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 04
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 75

Tabla 7 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 5
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 78

Tabla 8 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 6
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 81

Tabla 9 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 7
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 83

Tabla 10 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 8
obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la
ciudad de Chiclayo. 87

Tabla 11 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 1
apreciación obtenida de acuerdo con las respuestas de los empleados seleccionados en la ciudad
de Chiclayo. 90

Tabla 12 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 2 en
la encuesta aplicada a los trabajadores de la ciudad de Chiclayo 92

Tabla 13 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 3
apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de
Chiclayo. 94

Tabla 14 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 4 en
la encuesta realizada a los operadores jurídicos de la ciudad de Chiclayo 97

Tabla 15 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número:
apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de
Chiclayo. 99

Tabla 16 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 6
apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de
Chiclayo. 101

Tabla 17 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 7
apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de
Chiclayo. 103

Tabla 18 Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 8
apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de
Chiclayo. 105

INDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Nivel de Fiscalización de SUNAFIL en el año 2019	65
Ilustración 2 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número N°1 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	68
Ilustración 3 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 02 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	70
Ilustración 4 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 2 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	73
Ilustración 5 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 4 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	76
Ilustración 6 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 5 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	79
Ilustración 7 Grafico de la afirmación porcentual N° 6 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	82
Ilustración 8 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 7 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.	85

Ilustración 9 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 8 en la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de la ciudad de Chiclayo 87

Ilustración 10 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 1 apreciación obtenida de acuerdo con las respuestas de los empleados seleccionados en la ciudad de Chiclayo. 91

Ilustración 11 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 2 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 93

Ilustración 12 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 3 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 96

Ilustración 13 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 4 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 98

Ilustración 14 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 5 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 100

Ilustración 15 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 6 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 102

Ilustración 16 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 7 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo. 104

Ilustración 17 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 8 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.

106

RESUMEN

La presente investigación titulada La jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizadas por SUNAFIL y la garantía de los derechos laborales, lleva como sello la verificación del cumplimiento respecto de los derechos que conciernen a los trabajadores a través de la garantía que se supone debería otorgar la actividad de fiscalización a manera de control por parte del estado.

En ese sentido se orienta la observación hacia la actividad de fiscalización para asegurarse de que el derecho a la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales es controlado de manera específica por parte de esta institución, lo cual resulta de carácter nulo, pues no se muestra ningún registro de esta actividad.

Tal situación se agrava con la verificación del nivel de eficacia que tiene la acción fiscalizadora comparada a nivel nacional entre el número de intervenciones y la cantidad de empresas constituidas, solo como formales, si tener en cuenta las informales; resultado n nivel sumamente deficiente, lo que se convierte en una falencia que desvirtúa la garantía de los derechos laborales que le atañen al trabajador en el Perú, desde la perspectiva del control estatal. Es virtud a todo ello que se logra reconocer las causas o factores que promueve esta condición de actividad insuficiente por parte de la SUNAFIL entre los que se identifica tanto el elemento presupuestario que se sugiere ampliar y el factor organizacional que se recomienda acomodar a fin de que se incorpore una sub intendencia que controle la actividad fiscalizadora.

Palabras claves: Jornada de trabajo, SUNAFIL, Fiscalización, Derechos Laborales.

ABSTRACT

This investigation entitled “The 8-hour day or 48-hour week supervised by SUNAFIL and the guarantee of labor rights”, carries as its seal the verification of compliance with the rights that correspond to workers through the guarantee that is supposed to grant inspection activity as a control by the State.

In this sense, the observation is oriented towards the inspection activity to ensure that the right to the right to the 8-hour day and 48-hour week specifically controlled by this institution, which is null, since it is not shows no record of this activity.

This situation is aggravated with the verification of the level of effectiveness of the inspection action compared at the national level between the number of interventions and the number of companies established, only as formal, without taking into account the informal ones; The result is an extremely deficient level, which becomes a flaw that undermines the guarantee of the labor rights that correspond to the worker in Peru, from the perspective of state control. It is by virtue of all this that it is possible to recognize the causes or factors that promote this condition of inefficient activity on the of SUNAFIL, among which both the budgetary element that is suggested to be expanded and the organizational factor that is recommended to be accommodated is identified in order to incorporate a sub intendancy that controls the audit activity

Key words: Workday, SUNAFIL, Inspection, Labor rights

INTRODUCCIÓN

“La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales fiscalizada por SUNAFIL y la garantía de los derechos laborales” permite resaltar la real condición de muchos trabajadores ante la indiferencia del Estado Peruano representado por la autoridad encargada de supervisar los derechos laborales debido a una ineffectividad en sus funciones; además de ello se logra vislumbrar la capacidad de SUNAFIL como ente fiscalizador frente al derecho de jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales.

La realidad del trabajador se denota en una sociedad que ostenta una vulneración constante de los derechos laborales a causa de la inoperancia de SUNAFIL, esto devendrá en un análisis que ayudara a entender el rol de supervisión y fiscalización, así como los parámetros requeridos que debe conocer la sociedad a fin de generar una conciencia social para otorgar el conocimiento y brindar la protección adecuada a los derechos laborales.

Es en base a esta observación se ha considerado prudente resumir la problemática en una sola interrogante que se describe de la siguiente manera: ¿Que efecto produce la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales sobre la Garantía de los Derechos Laborales?

Dicho cuestionamiento de manera a priori ha inspirado una respuesta que promueve el desarrollo de la tesis con el fin de ubicar los argumentos jurídicos que permitan establecerla como hipótesis probada, la misma que se construyó de la siguiente manera: si, la actividad fiscalizadora de SUNAFIL en cuanto del cumplimiento de la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales es ineficiente; entonces, estaría produciendo un efecto negativo sobre la garantía de los derechos laborales del trabajador; para lo cual se ha incorporado contenidos derivados de cada uno de los objetivos específicos, formando la estructura en capítulos que se muestra a continuación.

En lo que corresponde al Capítulo I de la tesis, se trae a colación toda la estructura metodológica que se creó en la proyección del tema, con el fin de guiar el procedimiento de la investigación, debiendo resaltar el hecho que los elementos funcionales que inspiran toda esta construcción se basa en las variables bajo una relación causal orientando el sentido de la tesis.

Luego en el Capítulo II, se construye el contenido en función a la indicación del objetivo específico primero, considerándolo como una meta principal dentro de la investigación, así se desarrolla la teoría que comprende al establecimiento de la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, creando la estructura que define su sentido y describiendo el recojo legislativo que provoca su instauración en la estructura laboral, dejándose en suspenso la efectividad para el ámbito de análisis de la realidad.

Seguidamente en lo que respecta al Capítulo III, se trató de la recopilación de información a las funciones que le corresponden a SUNAFIL con especial atención a su labor de fiscalización, para comprenderla desde el ámbito de su responsabilidad, asumiendo el carácter trascendental que representa esta acción en cuanto a la garantía de los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores, reconociéndose además el sentido respecto a la eficacia que produce.

En lo que respecta al análisis de la realidad, durante el desarrollo del Capítulo IV, se plasman los resultados que se hubieran obtenido tanto del análisis que corresponde a la estadística relacionada con el nivel de acción fiscalizadora de la SUNAFIL, con lo cual se logró identificar una característica ineficaz de dicha función; de otro lado se indican los resultados de las opiniones vestidas tanto de los operadores jurídicos que ayudan al asiento de la razón jurídica del argumento de la tesis, así como el resultado de la opinión de los trabajadores en la ciudad de Chiclayo con lo que se comprueba el nivel de satisfacción respecto a la garantía de los derechos laborales.

El capítulo V se ocupa directamente de la contrastación de la hipótesis, compuesta en tres fases, la primera que corresponde a la discusión de cada uno de los contenidos en base a los objetivos específicos, con cuyo resultado se logra reconocer la validez de cada una de las variables como segunda fase, para finalmente desarrollar con todos estos resultados la contrastación propiamente dicha, que se ocupa de verificar el nivel de comprobación que se obtiene con la tesis, resultando de manera probatoria directa, toda vez que se valida el sentido de la hipótesis inicial.

Es con toda esta estructura y resultados que se logró establecer las conclusiones de la tesis, que se orientan a la determinación de la protección de los derechos laborales no tiene una garantía suficiente en la ciudad de Chiclayo, lo cual se advierte como una consecuencia de la ausencia de eficacia en el control que se presume debe establecer el Estado a través de SUNAFIL para dicha garantía, reconociéndose como factores que impulsan dicha condición, al presupuestario y el organizacional, que se usan como premisa para la propuesta de esta investigación.

El Autor.

CAPITULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Realidad Problemática

1.1.1 Planteamiento del Problema

La realidad de la fiscalización en el Perú tuvo cambios durante el año 2017, ello en tanto ser presentaron índices que señalan actos que vulneran el derecho laboral, esto condujo a que el país haya tenido un terrible evento accidental en el ámbito del trabajo, puesto que el día veintidós de junio de ese año se produjo el siniestro en las galerías Nicolini. Esta circunstancia sacó a la luz las características del tratamiento de la fiscalización la cual se encuentra en precario estado, dado que no se alcanza para realizar una correcta intervención en el ámbito del control que corresponde al Estado; ello se supone podría haberse evitado con al correcta evaluación a la que se pudiera haber sometido tanto a los empleadores así como a los propios trabajadores para alcanzar un correcto desarrollo de las labores dentro del marco de la legalidad y cumplimiento de las obligaciones y los derechos; este resultado no se puede lograr en tanto se mantenga limitada la intervención anual de parte de la SUNAFIL.

La situación se agrava respecto a este problema en tanto que la realidad de la SUNAFIL pasa por el tema de recursos humanos, ello dado que se ha verificado ampliamente que no tiene la cantidad de personal de inspectoría necesario para el desarrollo de la fiscalización, sobre todo esta tarea resulta complicada dado que deben tener la cualidad de especialista para ejecutar la acción de fiscalizar laboralmente, con lo cual se podrá realzar correctamente la ejecución de la inspección y propiciar de que se cumpla el desarrollo de actividades bajo el cumplimiento del derecho laboral del trabajador, sobre todo si no se ha logrado aún la meta mínima que recomienda la OIT que no debe ser inferior a dos mil fiscalizadores.

Según lo que se ha podido apreciar de la realidad social y laboral se percibe afectación directa del derecho que le corresponde a los trabajadores, esto se indica según lo observado en el diario desarrollo de actividades que mayormente corresponde a empresas que no han sido formalizadas y trabajan sin el rigor de las reglas como tal, la informalidad se ha convertido en un germen social que no permite avanzar en la protección idónea de los derechos de los trabajadores. Además de ello se cuenta con un sector de la comercialización pequeña mediana y micro que busca satisfacer situaciones muy básicas, por lo que termina trasladándose a la afectación del derecho a la jornada laboral que debe desarrollar el trabajador, la falta de información sobre el tema de los derechos que le corresponde a cada uno de los trabajadores de forma individual, así como los que corresponde en el ámbito colectivo.

Esta situación de descontrol no solo depende del tema de la fiscalización de la SUNAFIL, sino también se trata de un tema de socialización de parte de ellos que debería considerar entre sus funciones la transmisión de los derechos sociales que corresponden ser vinculados con el trabajo mismo, esto incluso trae consecuencias de desinformación ligada con la sujeción a los designios del empleador por el temor a no mantener su puesto de trabajo, esto también constituye un tema de descuido laboral de parte del Estado pues desampara al trabajador respecto a la protección de sus derechos, básicamente ello debiera ser trasladado a la sociedad a través de esta entidad.

Es en base a la descripción realizada que a través de la “Resolución Ministerial N° 163-2017-TR, el 13 de noviembre del 2017”, logró establecerse las potestades competenciales referidas a la fiscalización que procure la observación inspectora realizada por la SUNAFIL, esto desde el punto de partida de la preocupación estatal que ocupa a los gobiernos regionales, en este caso en

el ámbito de Lambayeque. Se trata de establecer acciones destinadas a la protección del ordenamiento laboral existente para que se cumpla con la mayor exactitud. Pese a toda esta labor de preocupación; la situación de los propios integrantes de la SUNAFIL no resulta del todo satisfactoria es por ello que se aprecia la intención de establecer una movilización de reclamo que se produjo en junio del año 2018, puesto que se están dejando de lado el respeto de los derechos que les corresponden laboralmente por el hecho de que no se estaría cumpliendo por lo ordenado arbitrariamente desde el año dos mil doce referentes a alimentación y lo que corresponde a movilidad, siendo que la ausencia de estos restringe sus posibilidades de realizar las inspecciones respectivas como parte de su labor (RPP, 2018).

De acuerdo con lo señalado se debe indicar que la SUNAFIL al contar con una cantidad de cuatrocientos cincuenta empleados destinados a la inspección laboral, cantidad que comprende a todo el territorio peruano, de los cuales se puede reconocer la existencia de diez servidores que desarrollan las visitas en la región lambayecana, esto representa una cantidad muy pequeña a lo que debiera ser destinada a la búsqueda de idoneidad en el servicio. Esta situación se tiene como un elemento o factor que estaría provocando efectos negativos en el campo de la inspección de la jornada laboral que le corresponde desarrollar a la SUNAFIL, sobre todo teniendo en cuenta que no se presentan las condiciones necesarias a través de las técnicas, la herramienta o medio necesario para lograr el fin de control laboral.

1.1.2 Formulación del Problema

“¿Qué efecto produce la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales sobre la garantía de los derechos laborales?”

1.2 Justificación e Importancia del Estudio

1.2.1 Justificación del Estudio

La investigación en desarrollo se justifica al beneficiar a los a) trabajadores en el entendimiento de su derecho a la jornada de trabajo frente a la fiscalización del Estado en el papel de SUNAFIL; b) empleadores, al determinar la fiscalización administrativa que pueden ser parte; c) operadores jurídicos, como un alcance a un tema poco estudiado; así también a los d) investigadores que deseen realizar una investigación relacionado a este tema.

Al estudiar la problemática expuesta en los puntos precedentes, podrá ayudar a conceptualizar el derecho a la jornada de trabajo, asimismo establecer el papel que debe tener la fiscalización laboral dentro de una relación laboral. Por otro lado, se demostraran las falencias que son resultado de la actividad al momento de ejercer sus funciones la Autoridad Administrativa de Trabajo exponiendo la situación ante una adecuado accionar por parte del Estado que evite soslayar y pueda brindar una protección a los trabajadores.

1.2.2 Importancia del Estudio

Tras la identificación de la problemática que padece el trabajador sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo a causa las labores de inspección en el ámbito del trabajo, mediante lo cual podría establecerse cuáles serían las fallas en función lo que se evalúa la posibilidad de proponer un cambio que se dirija a la solución del caso sobre deficiencia de la inspección, abarcando un análisis en el ámbito laboral para determinar que la ausencia del Estado genera un desamparo a la protección de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, tal situación tienen por fin que los trabajadores conozcan la posibilidad de que se estén vulnerando sus libertades laborales debido a la falta de operatividad del ente fiscalizador, siendo esto así debe agregarse la necesidad de reconocer la función de fiscalización del empleador,

asegurando con ello la garantía de los derechos, entre ellos, el derecho a la jornada de trabajo digna. Esto se trata mas bien de establecer con los resultados de la investigación un tema destinado a la cooperación estatal par lograr que los derechos laborales sean contemplados de manera óptima en función a los intereses de los trabajadores, pero se precisa de la constante verificación de dicho cumplimiento, para lo cual resulta necesaria la actividad de supervisión, tarea que le corresponde a SUNAFIL.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

“Determinar el efecto que produce la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 8 horas o 48 horas semanales, sobre la garantía de los derechos laborales del trabajador.”

1.3.2 Objetivos Específicos

- “Observar si existe un respecto en la ciudad de Chiclayo por la jornada de trabajo de ocho horas diarias o 48 horas semanales”.
- “Verificar si el incumplimiento de la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales es el resultado de la inefectiva Fiscalización Laboral por parte de SUNAFIL”.
- “Analizar cuáles son los factores que impiden una efectiva fiscalización laboral por parte de SUNAFIL”.

1.4 Hipótesis

Si, “la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 8 horas o 48 horas semanales es ineficiente; entonces, estaría produciendo un efecto negativo sobre la garantía de los derechos laborales del trabajador.”

1.5 Variables

1.5.1 Variable Independiente

“La actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 8 horas o 48 horas semanales”

1.5.2 Variable Dependiente

“La garantía de los derechos laborales del trabajador”

1.6 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección

1.6.1 Métodos

En este apartado se echaron mano de métodos que dieron pie al desarrollo de la observación sistemática y adecuada.

Explicación de cómo se utilizan los métodos finalidad, teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación científica en cuanto a su esquema a de comprenderse el uso de los métodos científicos como herramientas para conseguir de forma adecuada la recopilación de los datos; en ese sentido para esta investigación se hizo la selección de dos ámbitos como son la interpretación de las reglas y la observación de la realidad.

1.6.1.1 Método Exegético Jurídico

El análisis de las reglas se convierte en un método de recopilación de la información adecuado para las investigaciones jurídicas toda vez que permite hacer el análisis del contenido literal de dichos cuerpos legales con la intención de comprender el sentido y alcance de la misma; comprensión gramatical que se constituye como un análisis individual cuyos resultados permitirán trasladarse a un nivel de análisis más profundo.

Ahora bien, con esta herramienta fue posible encontrar una interpretación adecuada a la legislación laboral peruana deviniendo a la protección de la jornada de trabajo, posteriormente fue contrastado con la vivencia dentro de la jurisdicción donde se planteó la investigación obteniendo datos que se confrontaron con la hipótesis.

1.6.1.2 Método Sistemático Jurídico

Con este método interpretativo de la regla se proyecta sobre el reconocimiento de la interrelación que se produce entre la regla observada y las otras que componen un determinado ordenamiento jurídico buscando comprender la funcionalidad de las mismas y la coincidencia con el esquema normativo.

En base a este esquema de interpretación se pudo reconocer la función que desempeña la legislación laboral, siendo materia de análisis respecto de la protección de los derechos ya establecidos para los trabajadores respecto al espacio de tiempo en que se han de desarrollar las labores que no supere el tiempo diario de ocho horas y que esto representa un acumulado semanal de cuarenta y ocho horas, análisis que se ha realizado en un primer nivel sobre su relación con la norma constitucional, a fin de comprobar su coincidencia con los principios que emanan de ella; siendo en segundo lugar, el desarrollo de su interpretación en función a la legislación laboral que

se encuentra en su entorno; estos exámenes de correspondencia permitieron evaluar tanto su funcionalidad cuanto la eficacia en su ejecución.

1.6.1.3 Método Hipotético Deductivo

El presente método se desarrolló partiendo de una premisa general hacia una particular, este sistema de observación se utilizó a fin de verificar la realidad que parte del aspecto general, es decir a la masa trabajadora en razón a la normatividad concerniente a la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, puesto que la realidad de todo trabajador entorno a su jornada de trabajo ya está preestablecido a nivel Constitucional; ahora bien, la ejecución, como se observa se basa en realizar una evaluación de la norma, valiéndose de una aplicación ideal y una real; verificando si todo trabajador se desempeña bajo una jornada de trabajo acorde a ley; ello deriva en la aparición de un hecho particular como en la fiscalización laboral realizada por SUNAFIL, precisando si se realiza una adecuada labor de fiscalización y las repercusiones respecto al hecho universal, lo que permitirá dar a conocer numerosas conclusiones en esta investigación

1.6.1.4 Método Inductivo

El presente método se torna con el análisis de un hecho particular a fin de encontrar uno general, el análisis de lo particular enfocado a la búsqueda de una verdad general conlleva a señalar el punto de origen de la investigación. El método inductivo plasmado en esta tesis, toma como hecho particular la fiscalización laboral realizada por SUNAFIL en su incidencia en la jornada de trabajo de 08 horas diarias o 48 semanales que ostentan los trabajadores, esto conducirá a tomar nuestro universo, entiéndase hecho general, a la jornada de trabajo según establecida en la normatividad laboral que todo trabajador debe estar vinculado a ella. Ahora bien, con la evaluación de eficacia de la fiscalización se obtuvo una realidad del punto de origen; es decir, cuáles son las

consecuencias y conclusiones que tiene la realización correcta del hecho particular en la jornada de trabajo, en la medida que viene a ser el punto de partida de esta investigación.

1.6.2 Técnicas

En este punto, se enumera las herramientas utilizadas para llegar a la culminación del presente trabajo, siendo las siguientes:

Análisis Documental. - Las fichas bibliográficas fue la herramienta utilizada mediante el formato APA, su contenido fue recabada de sendos medios de obtención de información como revistas jurídicas, tesis, libros, etc que fue sintetizada en estas herramientas siendo una sustento para el desarrollo del derecho laboral materia de investigación.

La información obtenida sirvió como un medio para facilitar el estudio de la jornada de trabajo frente a la fiscalización laboral a fin de verificar la protección de este derecho como responsabilidad del Estado, puesto que el empleador en la calidad que ostenta es posible vulnerar los derechos laborales.

✓ **Observación.** – Esta herramienta nos muestra la realidad social y jurídica del estudio efectuado en el presente trabajo:

GUIA DE OBSERVACIÓN.

- **Objeto de Observación:** Determinar las consecuencias que genera la actividad de SUNAFIL frente a la jornada de trabajo y el deber de protección que tiene para el trabajador.
 - Criterios de observación:

- El desempeño de SUNAFIL sobre el control del cumplimiento de la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- El confort de los trabajadores en relación al cumplimiento con la jornada de trabajo.

✓ **Encuesta.** – Esta herramienta se implementó a 50 trabajadores y profesionales jurídicos a fin de recabar una muestra referida a su opinión de la jornada de trabajo para ser utilizada en el desarrollo de los siguiente capítulos.

Bajo la consideración del sentido no probabilístico de esta tesis, se ha considerado la mecánica de muestra relacionada con las investigaciones no experimentales denominada teoría estadística de la conveniencia del investigador, esto indica que la forma en que se determina la muestra para la observación de la realidad, esta referido a las posibilidades y acceso a la información que tenga el investigador a su alcance, lo cual supone la creación de criterios en razón de los conocimientos previos (Walpole & Myers, 1966). El criterio para el muestreo referido a la conveniencia del investigador se usa para esta tesis en tanto que permite como posible acción de análisis a la casuística que se ha podido tener el acceso debido de forma directa por parte del tesista, se trata de la evaluación de la realidad conforme el tema requiere para su mejor conocimiento (Otzen & Manterola , 2017, págs. 227-232).

1.6.3 Instrumentos

Sirve para la sistematización de la información recabada para un mejor uso en favor de un mejor resultado en la investigación.

- ✓ **La Ficha.** – Esta herramienta brinda el método de almacenamiento adecuado de la información recabada para lo cual se ha tomado el siguiente ejemplo :

- ✓ **La Guía de Observación.** – Este instrumento resalta para el estudio de los parámetros fijados para este estudio para lo cual se tomó este esquema:

GUIA DE OBSERVACIÓN		
Objeto de Estudio:		
Criterio de evaluación	SI	NO
Criterio 1	-	-
Criterio 2	-	-
TOTAL	-	-

- ✓ **La Guía de Encuesta.** – Esta herramienta se sustentó en la elaboración de preguntas a fin de ser resueltas por los individuos que fueron parte de la investigación para mostrar el conocimiento en el ordenamiento laboral peruano y ello se basara en las variables implementadas conforme lo siguiente:

Variable independiente:

La actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 8 horas o 48 horas semanales.

Variable dependiente:

La garantía de los derechos laborales del trabajador

Análisis estadísticos de los datos

Da la facultad al investigador de sistematizar de forma eficiente la información obtenida.

Presentación de Datos

Se registrará lo obtenido conforme a lo expuesto en el punto a y b:

- a. Los datos cualitativos serán registrados a través de fichas bibliográficas
- b. Los datos cuantitativos serán registrados a través de tablas y gráficos

Procesamiento de Datos

- a. **Crítica y discriminación de datos:** la información obtenida se plasmara en las fichas antes descritas con la finalidad de ser parte del análisis determinando la importancia, dejando atrás lo inservible.
- b. **Tabulación de datos:** Luego de haber pasado el filtro anterior se ordenarán las fichas para su mejor uso al momento del desarrollo de la investigación.
- c. **Tratamiento de datos:** En este punto se reunirá lo ejercido en los puntos a y b del presente apartado.

MARCO TEORICO

CAPITULO II

LA JORNADA DE TRABAJO DE OCHO HORAS DIARIAS O CUARENTA Y OCHO SEMANALES

Este Derecho laboral materia de estudio, como la jornada de trabajo conforma la relación laboral, siendo reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, deviniendo como el tiempo que el trabajador otorga su fuerza trabajo o intelecto a su empleador teniendo en cuenta la función realizada.

2.1 Antecedentes de la investigación

Se utilizó como referencias las siguientes investigaciones:

Se tiene como primer punto de referencia en tanto a la descripción de los antecedentes a la tesis desarrollada por Soria, que lleva por título “*Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016*”, de la cual se toma la siguiente conclusión como apoyo a esta investigación:

Logra demostrar que existe un elemento característico que afecta principalmente la protección del derecho laboral que corresponde a cada uno de los sujetos que laboran en la Municipalidad Provincial de Huarney, ello se atribuye a que no se tiene un sistema que fiscalice adecuadamente la actividad laboral desarrollada en este espacio de la administración pública, es responsabilidad del ente fiscalizador el que no se adviertan este tipo de conductas lesivas desarrolladas por el empleador, sobre todo en cuanto al hecho de asesorar técnicamente tanto a los empleadores así como a los propios trabajadores con la capacitación adecuada a fin de que se pueda viabilizar el cumplimiento o reclamo adecuado

ante la necesidad de exigir los derechos, sobre todo en el campo en que la actividad sindical que con el tiempo ha perdido capacidad de apoyo a los trabajadores (Soria Lujerio, 2017)

Según lo que se referencia en la investigación antes citada como trabajo previo a esta investigación, se tiene un vínculo respecto a la nueva propuesta de análisis en función a la capacidad de la SUNAFIL para ejercer sus labores de inspección, sin duda alguna las labores destinadas a la capacitación pueden ser gran aporte, ello en tanto sirve de guía a la actividad laboral, pero se considera más eficiente podría resultar la acción controladora que tiene en sus potestades ejercer. Se entiende que esta actividad no ha podido ser alcanzada en su plenitud por los aspectos vinculados con la capacidad de recursos humanos, esta condición debe darse de manera gradual, pero en tanto se genere la política pública de mejora progresiva de este tipo de entidades.

Resulta importante también considerar la investigación desarrollada por Requejo (2013), titulada *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú* (Requejo Aleman, 2013), señalando un aspecto importante en el desarrollo de su tesis como resultado final indica:

Se reconoce la existencia de la distribución de las competencias inspectoras en el ámbito laboral hacia la región correspondiente con el fin de lograr un mecanismo o procedimiento acorde con los requerimientos de la sociedad, prestos a lograr mayor efectividad en el control de la actividad laboral destinada al bienestar de los trabajadores, con la dotación de mecanismos para lograrlo como institución encargada de tal fin. (Requejo Aleman, 2013)

Se advierte como una necesidad social el hecho de que hace falta el fortalecimiento de control regulatorio para las labores de la SUNAFIL en el tema de la fiscalización laboral a cargo del propio Ministerio de Trabajo, lo cual depende del diseño y reestructuración para lograr favorecer la pauta procesal destinada a la resolución de los conflictos laborales en función al

reconocimiento de la vulneración de derechos, lo cual debe ser distribuido como competencia especializada para las regiones en aras de la acción descentralizadora del control laboral. (Requejo Aleman, 2013)

Las condiciones en que se observan la realidad del control o fiscalización laboral se deriva en un tema originado por la insuficiente cantidad de personal destinado a dicha labor, por lo mismo que se sugiere deba establecerse un tipo de contrato o selección más flexible para el personal, todo en base a la condición de desarrollo de la carrera de inspección, lo cual habrá de facilitar el contrato de personas con capacidades idóneas, además de la verificación del talento humano que deba ser conservado en el campo de la administración pública para estos fines de evaluación laboral. (Requejo Aleman, 2013)

2.2 Antecedentes históricos de la jornada de trabajo.

En este apartado, se partirá por la aparición de la relación laboral a lo largo de la historia, para lo cual se tomará en cuenta a Boza Pro, afirmando que es en la antigüedad que el derecho romano dejó sentada la primera noción respecto al trabajo que se desarrolla por otras personas, bajo el carácter de libertad y con retribución (Boza Pro, 2014). A partir de ello denotan los rasgos de laboralidad en la sociedad romana para su desarrollo dentro la estructura jurídica que ostentaba en ese periodo de tiempo, de acuerdo a ello se percibe el logro respecto a la legislación de dicha relación, esto es que en la antigua civilización romana se dio paso a la formulación de pautas estructurales que se entiende como contratos, desde luego considerando la perspectiva civil, en base a lo cual se planteaban diferentes maneras de servicio prestado que se dio inicio en su repercusión social. (Boza Pro, 2014)

La prestación de servicios surgió en el devenir del tiempo en la Roma antigua, ello estableció en su sociedad la implementación de una mano de obra que cumpla con los exigencias

para los diversos trabajos que eran solicitados a su población, la percepción clásica que se enfoca en esta etapa romana presenta a un tipo contractual similar al arriendo bajo la pauta del acuerdo consensuado, lo cual trae un sentido de perfección generada en función de estos acuerdos entre los que intervienen, esto se daba de acuerdo a la finalidad en la que se orientaba el servicio prestado así como también incluía a la compensación que retribuía tal acción (Gomez Iglesias, 1996).

“Posteriormente devino un sentido contractual vinculada al arriendo como parte del esquema jurídico en Roma que sirvió en tanto medio para la prestación de servicios, dicho contrato contenía elementos que manifestaban una relación laboral marcando una divergencia según el tipo de servicios que se solicitaba en la sociedad romana como resultado del constante crecimiento económico, social y político. Con el pasar del tiempo se vio en la imperiosa necesidad de solicitar los diversos servicios que no podían ser albergados por un simple contrato de arrendamiento, dando como resultado que el contrato mencionado sufra cambios para una mejor regulación en los distintos hechos de la vida laboral romana, En la Roma clásica existían, fundamentalmente, tres distintas posibilidades de regular las relaciones de trabajo: *locatio operarum*, *locatio operis* y *emptio venditio*” (Gomez Iglesias, 1996, pág. 34).

De lo expuesto, se evidencia que las relaciones jurídicas de ese entonces relacionadas a la prestación de servicios manifestó la jornada de trabajo bajo las directrices del derecho civil romano, siendo notorio que la realización de esos servicios se ejecutaban en un periodo indicado por el empleador, demostrándose con el “*locatio conductio operarum*” como un contrato de arrendamiento de servicios, y el “*locatio conductio operis*” como un contrato de obra, que regulaba el vínculo contractual aplicado a los artesanos.

Con la llegada del Feudalismo como un sistema político, económico y social que tuvo preponderancia durante la Edad Media, manteniéndose a la cabeza de dicho sistema al señor feudal

ostentando sus tierras así también todo lo que estuviera en ella; los individuos a quienes les entregaban las tierras para su labranza recaída en un individuo denominado siervo, este trabajaba las tierras bajo un costo de fidelidad y pago de tributos a cambio de protección esto en razón a que su economía se basaba en una actividad agrícola, tal como lo siguiente “Es una formación social y económica caracterizada por el predominio de la economía agraria y en la buena parte de la población, en distintos grados, según los países, estaba sujeta personalmente a los propietarios o a la tierra que trabajaban” (Lastra Lastra, 2000, pág. 206). En este sistema lo que más se puede asemejar a un jornal de trabajo es la forma en la que el siervo distribuía su tiempo para labrar el terreno de su empleador, al igual que el propio, esto lo prueba Lastra Lastra “(...) en un principio está obligado a una prestación personal en las tierras del señor; de unos cuatros días a la semana, pudiendo los demás días cultivar su propio terreno (...)” (pág. 211)

2.3 Jornada de trabajo

Para un mejor análisis, la jornada de trabajo se obtuvo mediante un lapso de constante lucha a causa de extenuantes jornadas que sufrían los obreros, “puesto que únicamente tenía en mente el bienestar de su familia por el cual soportaba largos y explotadores jornales mal remunerados que con el tiempo resultaban en un resquebrajamiento de la unidad familiar que todo hombre por derecho debe gozar debido a que solo lograban ver a sus familias por un periodo muy reducido a lo largo de la noche”.

Esto tiene alusión a lo señalado por La Nacion, 2018 “el 01 de mayo de 1886, en Chicago, Estados Unidos, se iniciaron las huelgas en reclamo por una jornada laboral de 8 horas” (La Nacion, 2018). En este periodo se concibió las ideas de cambio y mejoras laborales, al igual que otros lugares, como Estados Unidos, resaltando la revuelta de Haymarket (Chicago) sucedido en mayo de 1886.

Por otro lado, los Tratados Internacionales relacionados al tema investigado tienen injerencia en el ordenamiento peruano, teniendo entre ellos el convenio 30(1930) de la OIT, puesto que recogen los mismos principios plasmados en el convenio antes señalado y el “artículo 25 de la Constitución Política del Perú” y el “artículo 01 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.”

Así también, entrando de lleno a la definición concreta, “la jornada de trabajo es el tiempo determinado donde el trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio del empleador con el fin de poder realizar las funciones que le ordene (...)” (Toyama Miyagusuku, El derecho individual del trabajo en el Perú, 2015, pág. 401). El concepto precedente alude a las relaciones laborales no son perpetuas, no abarcan la totalidad de las horas del día conforme lo establecido en cada legislación. En base a esta descripción es apreciable que la jornada de trabajo esta marcada como una figura jurídica que cimenta los derechos de los trabajadores, tal como el de remuneración y otros que se consideran como beneficios sociales.

2.4 Relación de correspondencia entre la jornada de trabajo y la remuneración

Los trabajadores realizan prestaciones de servicios bajo la subordinación a cambio de una remuneración, siendo elementos esenciales de la relación laboral según lo regulado en el “Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 4 a la letra dice: En toda prestación de trabajo personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Ahora bien, “la remuneración como elemento esencial en la relación laboral está protegido a través de un mandato constitucional como se establece en el artículo 26 de la Constitución señala El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”

La remuneración tiene una relación directa con la jornada de trabajo en la medida que dependiendo de ella se determina el monto de dicha remuneración, para ser más precisos, el

artículo 24 de la Constitución nos dice que “debe existir una remuneración mínima que debe ser regulada por el Estado con participación de los trabajadores y empleadores dando como consecuencia que surja la figura de la remuneración mínima vital” que según el portal (Plataforma digital unica del Estado Peruano)“(…) en la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 08 horas diarias o 48 horas semanales (Plataforma digital unica del Estado Peruano, 2018). El prestar la fuerza de trabajo durante la jornada de trabajo otorga una remuneración que no puede ser menor a lo descrito en la normatividad.

2.5 El inicio de la jornada de trabajo de 08 horas en el Perú.

En el Perú, se inició un periodo de cambios sociales y económicos, dando pie a la aparición del capitalismo moderno que dispuso el inicio de grandes capitalistas en el territorio peruano dejando atrás a los terratenientes que acaparaban a los trabajadores campesinos, posteriormente dichos campesinos migraron masivamente a las grandes urbes, esto devino en un aumento demográfico exorbitante dando la aparición de barrios pobres que tuvieron que laborar bajo jornadas superior a las 12 horas diarias.

En ese sentido, se generaron las clases obreras exigiendo mejores condiciones laborales, como fue el reconocimiento de la jornada de trabajo en el año 1913 para los trabajadores del puerto del Callao, tal como lo menciona Renato Mejia Madrid “En el Perú, en 1913, se emitió una resolución suprema por la que se reconoció la jornada de ocho hora para los trabajadores portuarios del muelle y dársela de la bahía del Callao” (Mejía Madrid, 2012, pág. 311). De esta manera “los derechos laborales del obrero se fueron optimizando paulatinamente hasta el 15 de enero de 1919, momento en el cual se conquistó las 08 horas de trabajo, el presidente José Pardo y Barreda (mediante el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919) estableció en el Perú la jornada de las 08 horas de trabajo.”

2.6 Horario de trabajo

El concepto de horario de trabajo se distingue con el de jornada de trabajo, debido que “la jornada viene a ser el límite máximo de tiempo que el trabajador no debe sobrepasar al momento de ejercer su fuerza de trabajo”; sin embargo, “el horario de trabajo viene a ser periodo efectivo de trabajo que realiza el trabajador estando supeditado a un registro de ingreso y salida,, tal como Toyama Miyagusuku lo señala “ Representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal (Toyama Miyagusuku, 2015, pág. 418)”.

2.7 Legislación que ampara la jornada laboral.

En el ámbito habitual, la Organización Internacional del Trabajo como agencia especializada de la Naciones Unidas es la idónea para erigir la normativa a escala mundial en lo concerniente el área del Derecho Laboral lo cual realiza a través de los Convenios que son ratificados por los Estados Miembros. En cuanto refiere a la Jornada de Trabajo se toma el Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa N°10195 y ratificado por el Perú el 08 de noviembre del año 1945, menciona: “(...) Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias. cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación”:

- a) “Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza” (OIT, Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

- b) “Cuando, en virtud de una ley, de las costumbres o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de ellos obreros), la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previstos en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria” (OIT, Organización Internacional del Trabajo, s.f.)
- c) “Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana (...)” (OIT, Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

La OIT como una entidad internacional tiene intervención en la regulación laboral en los países que forman parte de las Naciones Unidas; es así que, “todo convenio emitido debe ser ratificado por cada país miembro con la finalidad que pueda ser regulado en todo territorio nacional e integrarse a la sociedad, por ello el convenio señalado describe entre sus artículos el establecimiento de la jornada de 08 horas y con ello se establecen diversos casos particulares donde no se aplicaría una jornada de trabajo como se detalla, estas particularidades si bien no obedecían el estricto cumplimiento de una jornada de 08 horas de forma diaria, lo hacían a través de una jornada acumulativa”, no obstante, únicamente se restringe a regular los jornales en el sector industrial dejando de lado los otros rubros que en ese tiempo puede que hayan sido la minoría, lo que resultaba en una indefensión en los trabajadores que no forman parte del sector beneficiado.

Es así que, este Convenio N° 01 dio un punto de partida para el reconocimiento general de este derecho laboral en las diversas naciones.

Como Mejía Madrid lo indica: “Así, respecto de la jornada máxima, el Tribunal Constitucional adopta como contenido de dicho derecho constitucional el límite del Convenio N° 01 de la OIT, basado en un módulo horario fijo. Solo de manera excepcional será posibles jornadas (...)”. (pág. 313). El Perú al ratificar el Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo, que sentaba los límites de la jornada de trabajo, debía hacerla cumplir y proceder con el reconocimiento adecuado en el ordenamiento jurídico de la Nación por medio de la Constitución como ley suprema del Estado, como derecho fundamental de índole laboral obtenido por el trabajador; por la Constitución Política del Perú (vigente) del año 1993 establece: “la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”. Aunado a las distintas leyes que fueron creadas a posterior y se mantienen vigentes hasta la fecha como el “artículo N°01 del Decreto Supremo N°007-2002-TR, publicado el 04 de julio del año 2002, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres de edad es de 08 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.”

2.8 El enfoque constitucional de la jornada de 08 horas.

La Constitución Política del Perú de 1993 (Vigente) reconoce los derechos laborales en su estructura, de tal forma que los alberga de la siguiente manera: el inciso 15, artículo 02 del Capítulo I – Derechos Fundamentales de las Personas, así también el artículo N° 22 al artículo 29 del Capítulo II – de los derechos sociales y económicos, donde señala los principios y derechos por

los cuales se deben regir el derecho laboral en la aplicación a la sociedad peruana; pues bien, nuestra investigación como se ha señalado se enfoca en la jornada de trabajo reglamentado en el artículo 25 de la Constitución señalada al establecer que las relaciones de trabajo se deben realizar en una jornada de trabajo, el cual según la Carta Magna debe ser de 08 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. Manteniendo la jornada de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales una máxima protección en el ordenamiento jurídico del Perú, y teniendo en cuenta la Cuarta Disposición Final y Transitoria que refiere a la interpretación de los derechos fundamentales “ las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú”. En torno a la Legislación Internacional se ha tomado la Jornada de Trabajo dentro de sus preceptos como se observa en “El Convenio N°01 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las horas de trabajo. 1919, aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945” (Casación Laboral, 2019), de ese modo se determina que la jornada de Trabajo es reconocido como un derecho laboral a nivel nacional e internacional.

Es ese sentido, La Convención I de la OIT garantiza la jornada de trabajo de manera estricta a través de una conjunción “y” equiparando a las jornadas diarias no deben superar las 08 horas al día, así como las semanales no deben superar las 48 horas semanales de manera estricta, el convenio señalado describe entre sus artículos el establecimiento de la jornada de 08 horas y con ello establecer diversos casos particulares donde no se aplicaría una jornada de trabajo como se detalla , estas particularidades si bien no obedecían el estricto cumplimiento de una jornada de 08 horas de forma diaria, lo hacían a través de una jornada acumulativa; empero, la Constitución establece una jornada de trabajo utilizando el disyuntivo “o”, y según Mejía Madrid “La

Constitución abre la posibilidad de jornadas acumulativas u otra jornada atípica que en periodos mayores no superen dicho máximo” (pág. 312). Esto quiere decir, se otorgan los límites del tiempo de trabajo siempre y cuando estén dentro de los parámetros de 08 horas diarias o 48 horas semanales.

Aunado a lo expuesto líneas arriba, se tiene que en el ámbito internacional no hay una extensa regulación sobre las jornadas de trabajo en torno a las 08 horas de trabajo y 48 horas semanales, pero ello no quiere decir que no se haya establecido los parámetros de aplicación como se ha dado en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 24 señala que: “Toda persona tienen derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su artículo 7 inciso d), lo siguiente “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”; El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que :” Los Estados garantizan la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”. Ahora bien, el empleo de la jornada de trabajo conforme la Constitución se fundamenta en una jornada máxima que no debe de ser superada aun en las jornadas acumulativas o atípicas, y en relación a las normas de tipo internacional mencionadas, esta se debe establecer bajo un criterio de razonabilidad al momento de establecer la jornada de trabajo sumado a las actividades principales de su empleador y las funciones que realiza el trabajador.

CAPITULO III

LA FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE SUNAFIL SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

En el capítulo II se abarcó a la jornada de trabajo desde diversos puntos, tales como sus antecedentes históricos nacionales e internacionales, del punto de vista constitucional, su interrelación con el horario de trabajo y remuneraciones, así también como su marco legal; por lo que ahora en este capítulo corresponde tratar a la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL, con el objetivo de poder determinar si esta institución ejerce una adecuada fiscalización con el fin de poder verificar el efectivo cumplimiento de la jornada de trabajo de 08 horas diarias y 48 horas

semanales por parte de los trabajadores, de no ser así, constatar cuales son las inconsistencias o limitaciones que puedan presentarse para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

3.1 Sistema de inspección de trabajo en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo, siendo ente internacional instaure entre sus estados miembros el “Convenio N° 81” o también llamado el “Convenio sobre La Inspección de Trabajo” adoptado el 11 de junio de 1947, desde su creación exige a los estados miembros la implementación de un sistema de inspección del trabajo para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos laborales del trabajador, según el “artículo 1 desde el año 1947 este convenio tenía competencia solo para los establecimientos industriales y comerciales entendiéndose que deja de lado los distintos rubros que en ese tiempo podrían ser parte de la minoría a comparación del sector industrial y comercial, los cuales empleaban a la mayor de parte de la población trabajadora por lo que el trabajadores estaría expuesto en un mayor grado a los abusos y deficiencias en su centro de trabajo.”

No obstante, el inciso 2 del artículo 2 expresa que esta exclusión resulta de lo señalado en cada legislación laboral, el convenio N° 81 no busca apartar a ningún rubro económico, es decir empresas dedicadas a la minería o transporte, debido a que resultaría en un menoscabo a la tarea de fiscalización laboral que el convenio señalado busca implementar; así también, en un afán de supervisión y vigilancia a las inspecciones de trabajo ordenó la creación de la autoridad central, siendo una de las funciones la publicación de un informe anual que se encontrará conformado por las labores de inspección que brinda así como también la información concerniente relacionada con lo dispuesto en el Convenio mencionado y será remitido a la Oficina Internacional del Trabajo. Todo ello sucede hasta la aparición del Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo viene a ser una extensión o continuación del Convenio N° 81 con el propósito de

mejorar la implementación de este convenio dándole un incremento a su competencia en el ámbito de fiscalización que no cubría el convenio primigenio, lo que llevó a la inclusión del sector de los servicios no comerciales. (OIT, Inspección del trabajo, s.f.)

Teniendo en cuenta lo indicado en cuanto al Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo en referencia a la exclusión de diversos rubros en la aplicación de la Inspección Laboral tuvo como resultado la emisión del Convenio N° 129 (1969) que contiene parámetros sobre la aplicación de la inspección del trabajo pero exclusivamente en el sector agricultura en la medida que el convenio N° 81, incluía solamente al sector industrial y comercial, dependiendo la legislación laboral de cada territorio adicionalmente al sector minero y transporte, por lo que la Organización Internacional del Trabajo se vio en la gran necesidad de implementar un dispositivo que regule especialmente la fiscalización netamente en el sector señalado.

3.2 Antecedentes de la Superintendencia de fiscalización laboral

Tal como Saco Alva & Campos Skamperle, 2013 señalan “ (...) el Convenio 81 de la OIT, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por el Perú con fecha 1 de febrero del año 1960, mediante Resolución Legislativa 13284(..)” (pág. 454); siendo a partir de 1960, el Perú como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo se vio en la necesidad de la implementación de un sistema de inspecciones de trabajo con la finalidad de velar con el cumplimiento de la ley Laboral y proteger los derechos laborales, requiriendo a que a partir de la ratificación se regulen dispositivos legales basados en los principios del Convenio N°81 en relación al sistema de inspección de trabajo. Por tal motivo, se dispuso la regulación de leyes que

orientadas a la realidad socio laboral peruana pudieran cumplir con su cometido, es el caso de la “Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 28806), seguido de su reglamento, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR, que vienen a transformarse en la base legal, puesto que siguiendo sus parámetros se emitirán leyes especializadas concernientes a los diversos aspectos de la inspección laboral” al igual que lo señalan Saco Alva & Campos Skamperle al momento de manifestar que la Ley 28806 y su reglamento “son las principales normas que establecen los lineamientos de la actividad inspectora” (pág. 454)

Anteriormente a la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, eran otras las instituciones que se encargaban de todo lo relacionado a la inspección laboral, siendo estas las mencionadas en el “artículo 19 de la Ley 28806 se establece la estructura del Sistema de Inspección, siendo integrado por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y por Inspecciones Regionales de Trabajo quienes eran las instituciones responsables de la inspección de trabajo en el Perú.”

En primer lugar, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo según la ley antes mencionada desempeñaba el papel de Autoridad Central del Sistema de Inspección en el Perú de conformidad al Artículo N° 04 del Convenio N°81 de la Organización Internacional del Trabajo, y según la descripción de Saco Alva & Campos Skamperle era “ (...) un órgano dependiente política y económicamente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, si bien económicamente las inspecciones aportan parte del presupuesto al Ministerio, este último también le asigna una partida presupuestal (...)” (pág. 454); por lo que en el supuesto caso haya existido un particular conflicto de intereses en cuando al Sistema de Inspección en el país, este se hubiera visto afectado por la interferencia de un tercero; máxime, si al ostentar el título de máxima

autoridad en lo concerniente al Sistema de Inspección en el Perú, realizaba funciones entre las que se encontraban la organización, coordinación, control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección. En segundo lugar, Las Inspecciones Regionales de Trabajo según Saco Alva & Campos Skamperle “(...) dependen técnicamente de la Autoridad Central en materia de inspección de trabajo y, orgánicamente, del órgano de la Administración Pública que ostente la competencia en las materias sobre las que actúen, esto es, los Gobiernos regionales(...)” (Saco Alva & Campos Skamperle, 2013, pág. 454), entendiéndose era la encargada de realizar el trabajo efectivos entorno a una fiscalización laboral, debiendo reglamentándose por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y según el ámbito de competencia que el confiere la autoridad correspondiente a la estaba adscrita y puedan acudir a las empresas realizando las actuaciones inspectoras correspondientes y de ser necesario iniciar el procedimiento administrativo laboral sancionador.

3.3 La fiscalización laboral como responsabilidad constitucional del Estado.

A partir de este párrafo se analizará el papel del Estado, si este cumple con la responsabilidad de brindar protección al trabajador en el ejercicio del derecho de la jornada de trabajo

El Perú ha velado por los derechos laborales del trabajador mediante un sistema de inspección laboral que no deje en desamparo al prestador de servicios, manteniendo su presencia en las Constituciones peruanas, tal como lo dice Blancas Bustamante “(...) el constitucionalismo social, con su fuerte ingrediente laboral, se plasma sobre la Constitución de 1979, teniendo antecedentes apenas perceptibles en las Constituciones de los años 1920 y 1933. La actual Carta no rompe con esta orientación, pero la debilita en significativa medida” (Blancas Bustamante, 2016, pág. 75), así se hace visible que en la Constitución de 1979 existe la presencia de los

derechos laborales del trabajador, debido a que mantenía un capítulo exclusivo en cuanto al sector trabajo estableciendo de forma notoria y precisa los derechos del trabajador.

Ahora bien, se debe tener en cuenta la Constitución Política del Perú del año 1993 vela por la protección del trabajador como se describe en el punto b) inciso 24 del artículo 2° “No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo que en los casos previstos por la Ley. Están prohibidas la esclavitud, a servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas”. Así como también el “inciso 15 del artículo 2°” se describe que toda persona debe trabajar libremente, con sujeción a la Ley, no se debe omitir lo plasmado en el artículo 22 el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, en adición a lo manifestado en el artículo 23° ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, de lo expuesto, se detalla de manera específica que la relación laboral no puede impedir el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o menoscabe su dignidad, ello evidencia que no se abarcó de manera específica el sistema de inspección laboral, en la medida que un contrato de trabajo que da inicio a la relación laboral está impedido de vulnerar los derechos de las personas; en este caso, el empleador puede utilizar su poder de dirección de la *ius variandi* que le otorga la ley, pero ello no puede dejar en desamparo a quien prestar servicios.

Ahora bien, podemos concluir que no se ha plasmado de manera expresa nivel constitucional la obligatoriedad de brindar una protección de los derechos sociolaborales trabajador por medio del sistema de inspección laboral, pero ello no significa que no se busque la implementación de dicho sistema, la Constitución salvaguarda los principios constitucionales que no están especificados en la misma manteniendo la interpretación de los tratados internacionales

que haya suscrito; deviniendo en la creación de la normativa e instituciones que busquen y salvaguarden los derechos mencionados cumpliendo con el sistema y los procedimientos a seguir.

3.4 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Superintendencia de Fiscalización Laboral también llamada SUNAFIL como Toyama Miyagusuku & Eguiguren Praeli lo explica “(...) es el organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo (...)”. (Toyama Miyagusuku & Eguiguren Praeli, Inspección del Trabajo - Jurisprudencia Administrativa más relevante, pág. 15). SUNAFIL frente a la inspección de trabajo deviene en la base fundamental en el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral con el objetivo de brindar una protección respecto a los derechos del trabajador, puesto que con la aparición de la relación laboral se ha observado los abusos que sufre el trabajador a manos de su empleador, aprovechando del poder de dirección que ostenta, de tal forma que el trabajador es obligado a realizar funciones peligrosas o realizadas en situaciones riesgosas.

SUNAFIL ostenta su competencia en el “artículo 3 de la Ley General de Inspecciones, la cual le da la potestad de la ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones, promoción del empleo y formación para el trabajo, trabajo infantil, prestaciones de salud y sistema previsional, trabajo de personas con discapacidad, sumado a ellos, mantiene todas las instancias en lo que respecta a los procedimientos sancionadores concernientes a su campo de acción referente a la inspección de trabajo, actuando como instancia final el Tribunal de Fiscalización Laboral”, es por ello que Toyama Miyagusuku & Rodríguez García dicen “La Sunafil es como la “SUNAT en materia laboral”, es decir, “la máxima instancia

laboral especializada en la prevención y fiscalización laboral (...). (Toyama Miyagusuku & Rodriguez Garcia , Manual de Fiscalización Laboral, pág. 17)

3.5 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su interrelación con otras instituciones.

SUNAFIL dentro de su competencia necesita del trabajo conjunto de diversas instituciones con el propósito de llevar a cabo un mejor desempeño en la aplicación y mejoramiento de un Sistema de Inspección de Trabajo, por lo que requiere de una cooperación con distintas instituciones para una mejor implementación de sus funciones entre las empresas empleadoras que abarcan los distintos rubros económicos.

En cuanto a lo antes mencionado, SUNAFIL mantiene convenios de colaboración conforme “el inciso c) del punto 5.1 del artículo 5 de la Ley 30225 (Ley de Contrataciones del Estado)”, de esta manera existe una cooperación mutua o de naturaleza análoga entre Entidades persiguiendo beneficios sin fines de lucro. Dando origen a la implementación de Convenios de Cooperación Interinstitucional para difundir, promover, supervisar el cumplimiento de la normativa laboral, siendo las siguientes.

Tabla 1 *Convenios de Cooperación Interinstitucional Correspondiente al año 2019*

“CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019”
“Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y la SUNAFIL”
Municipalidad Metropolitana de Lima y SUNAFIL
Autoridad Portuaria Nacional y la” SUNAFIL”
“SUNAFIL y la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Perú – FENACREP”
SUNAFIL y el Ministerio del Interior
“SUNAFIL y el Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los trabajadores en construcción Civil del Perú.”
“El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial- SENATI y la SUNAFIL”

“La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú y la SUNAFIL”
“La Municipalidad Distrital de la Victoria y la SUNAFIL.”
SUNAFIL y el Gobierno Regional de Tumbes
“SUNAFIL y el Gobierno Regional de San Martín”
“SUNAFIL y la Cámara de Comercio Americana del Perú”
SUNAFIL y el Gobierno Regional de Huancavelica
SUNAFIL y el Gobierno Regional de Cajamarca
“SUNAFIL y el Gobierno Regional de Madre de Dios”
SUNAFIL y el Gobierno Regional de la Libertad
“SUNAFIL y el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA”
SUNAFIL y SUSALUD

(Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, s.f.)

El cuadro precedente considera los convenios suscritos por la SUNAFIL en 2019. Ahora bien, considerando que la SUNAFIL ha suscrito convenio Interinstitucionales con múltiples Instituciones a nivel nacional, es de precisar que en el Departamento de Lambayeque se observa la presencia de 2 convenios suscritos con el Gobierno Regional de Lambayeque de la siguiente manera:

<p style="text-align: center;">“CONVENIOS” “SUNAFIL y el Gobierno Regional de Lambayeque”</p>

3.6 Planillas electrónicas en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Para una mejor realización de la fiscalización laboral de SUNAFIL, se ha creído pertinente el estudio de las planillas de pago como herramienta para el ejercicio de dicha función, por lo mismo se recogió la información emitida por el “Ministerio de Trabajo” y “Promoción del Empleo” que tiene la potestad de regular la manera en el cual se podrán llevar las planillas de pago del régimen de la actividad privada, así también como una herramienta para cumplir con la inspección de trabajo, por lo que, se dispuso la emisión del “Decreto Supremo N° 018-2007-TR”, con el fin de optimizar la fiscalización laboral en reemplazo del llevado por parte del empleador de sus planillas en las formas previstas en el “Decreto Supremo N° 001-96-TR”. Con posterioridad

el “Decreto Supremo N° 018-2007-TR” fue modificado por el “Decreto Supremo N° 015-2010-TR” ordenando que la planilla electrónica estaría comprendida por el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

La planilla electrónica según la SUNAT “es el documento llevado a través de los medios informáticos en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes” (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, s.f.). Las planillas electrónicas contienen información concerniente al trabajador y el empleador, así como de la relación laboral de la cual forman parte, siendo los encargados de realizar la recolección de datos bajo los perceptos dictados en la normativa mencionada en los párrafos precedentes. “El T-REGISTRO” y el “PLAME”, son dos herramientas que vienen a convertirse en piezas importantes para la realización de la función que cumplen las planillas electrónicas; como uno de los componentes señalados tenemos en primer lugar al “T-REGISTRO, quien se encarga de reunir todos los datos necesarios del trabajador y su empleador para llegar a ser parte de la relación laboral, en el caso del trabajador se requerirá entre otros, de su nivel académico para comprobar si cumple con los requisitos del cargo que se pone a disposición, por el otro lado, al empleador se le solicitará sus datos como persona jurídica (llámese RUC, Razón Social, Actividad económica, etc.)”

En cuanto al segundo componente tenemos al “PLAME, quien se encarga de recabar toda la información respecto a los parámetros que rigen a la relación laboral durante cada mes, teniendo inmerso en ellos los requisitos fundamentales de un contrato de trabajo, es decir, la remuneración, la prestación de servicios y la subordinación.”

Por medio de este sistema se puede constituir el conglomerado de empresas de manera más efectiva, ya que a diferencia del método que los precedía era ineficiente para los fines que la SUNAFIL requería, puesto que la cantidad de empresas superan en demasía la capacidad de fiscalización, evidenciando que necesitaba una forma más confiable por el cual reunir una información específica que beneficie de tal manera su función de prevención, así como de fiscalización.

De esta forma, el trabajador como el empleador, se verían favorecidos en el modo que, el empleador prevaleciendo bajo su poder de dirección se encontraba en el alcance de supervisión motivándolo a respetar los derechos sociolaborales del trabajador, lo que conferirá a ese trabajador una satisfacción al igual que una calma debido a que su pensar no estará implicado en el cumplimiento respecto de sus derechos por parte de su empleador, sino en la realización adecuada de las funciones asignadas, conforme lo ha señalado la OIT mediante lo siguiente “ (...) con el sistema de la planilla electrónica se busca facilitar el acceso a más información laboral por parte de las autoridades encargadas de la inspección laboral (...)” (Programa de Promoción de la Formalización de America Latina y el Caribe, 2015, pág. 10)

De acuerdo al detalle que se detalla respecto de las planillas, ahora desde el mecanismo de la informática ofrece el raudo acceso por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, teniendo una fácil comprensión del hecho de que tal herramienta ni sólo permitirá valorar la conducta empresarial y cumplimiento de los derechos de los trabajadores respecto a sus remuneraciones, sino que adicionalmente se puede utilizar para los objetivos previstos en esta investigación, en otras palabras para el control del horario de trabajo.

Tal detalle ha de ser verificado en la composición de estas planillas, así importa saber si es que en su estructura de indican los horarios de trabajo y el tiempo trabajado, lo cual se puede visualizar en:

Datos del Trabaj...	Jornada Laboral	Ingresos	Descuentos	Tributos y Aport...
Días de la Jornada		Horas Laboradas		
Laborados:	30	Ordinarias (HHH:MM)	208	:
Subsidiados:	0 	Sobretiempo (HHH:MM)		:
No laborados y no subsidiados:	0 			:
TOTAL:	30	TOTAL HORAS:	208	:
				0

De esta imagen se manifiesta, que no existe el rubro donde se pueda registrar y determinar cuál es el horario del prestador de servicios, es decir la hora de ingreso y salida de su centro de labores; no obstante, en este sistema informático se visualiza la presencia de las casillas de los rubros de días de la jornada y horas laborales en un mes, lo que implica al cuestionamiento “¿Se está cumpliendo con el respeto a la jornada de trabajo en las planillas electrónicas, teniendo en cuenta que no se establece el horario de trabajo en relación al ingreso y salida del trabajador de su centro de labores, y de ser el caso se refleja ese hecho en las planillas electrónicas?”.

Se entiende que no, debido a la forma por la que se registra la jornada de trabajo en la imagen líneas arriba, no se puede establecer si por medio de este sistema se llega a la ejecución de una fiscalización laboral que se pueda encontrar acorde dentro de la realidad. Las horas durante los diferentes días del mes pueden ser impuestas a preferencia del empleador en el registro de planillas electrónicas, en la medida que puede buscar su propio beneficio cuando el trabajador labore por debajo o sobrepase las horas de la jornada de trabajo, en la medida que las horas de trabajo fuera de la jornada se reflejan directamente en el monto de la remuneración mensual lo que

produciría la disminución de la remuneración del trabajador, consecuentemente, mayores ganancias al empleador evidenciando el desmedro de los derechos sociolaborales del trabajador en relación a su remuneración mensual fruto de su esfuerzo, debido que para realizar dichas horas de trabajo y poder obtener una remuneración mayor tuvo que privarse de la compañía de su familia, horas de recreo, descanso y entre otros, siendo esta privación debidamente recompensada conforme lo normado. Por consiguiente, a SUNAFIL no le es suficiente este sistema para poder satisfacer su función como prevención y cumplimiento de los derechos sociolaborales.

3.7 Cuestionamiento sobre la eficiencia de la función fiscalizadora de la SUNAFIL

Como punto a desarrollar se debe analizar la actividad de SUNAFIL sobre el cumplimiento de sus funciones como este de previsión, supervisión, cumplimiento y de ser el caso sancionador en la vulneración de los derechos sociolaborales del trabajador.

En cierto punto, desde la creación de SUNAFIL se ha visto implicado en múltiples observaciones en cuanto a sus funciones, lo que ha generado que se produzcan accidentes de trabajo que con una labor de fiscalización adecuada se hubiera podido evitar, estos hechos muchas veces han devenido en un estado de peligro para el trabajador resultando en la incapacidad temporal o permanente como también la subsecuente muerte del mismo, como es el caso del incendio acaecido en la “Galería Nicolini”, tragedia en la que fallecieron dos jóvenes trabajadores que se encontraban laborando encerrados en un contenedor metálico.

En el caso del incendio de la “Galería Nicolini” existieron diversas falencias por parte de las entidades del Estado en su labor tanto de supervisión como fiscalización, la Autoridad Municipal y la SUNAFIL.

“La Autoridad Municipal evidenció una negligencia en su proceder, al mismo momento de realizar una supervisión en el funcionamiento de las empresas que realizaban una actividad

económica en los segmentos superiores de la “Galería Nicolini”, estas no cumplían las normas de seguridad requeridas, demostrándose múltiples falencias en los segmentos superiores de la galería antes mencionada procediendo a realizar la clausura del caso, a pesar que, después los comerciantes de forma deliberada decidieron hacer caso omiso a la clausura impuesta, ocasionándose como resultado un incendio que se llevó consigo la vida de 02 jóvenes en las instalaciones que debieron estar inoperativas, pudiendo prevenir este hecho de haberse realizado una verificación de cumplimiento por parte de la municipalidad, lo que deviene en una escasa labor de fiscalización respecto al funcionamiento de dichas instalaciones”, tal como manifiesta (Canal N, 2017)

De acuerdo con la percepción de la opinión pública se ha señalado que la entidad edil de Lima evade su participación respecto a la actividad que desarrollan los establecimientos destinados al almacén en el cual se dio inicio al incendio, indicando que fueron clausurados con anterioridad que luego de la verificación no se pudo constatar el cierre debido a que los empleados obstruyeron el pase a los fiscalizadores. (Canal N, 2017)

De donde se refiere que la autoridad edil no utilizó los medios que le dispone la ley para conservar la sanción que habría dictado, lo que produce una omisión a su deber de fiscalización.

En cuanto a SUNAFIL, no fue un caso similar a la autoridad edil, sino todo lo opuesto, mientras la Municipalidad llevo a cabo una labor incompleta, la Superintendencia no realizó ningún tipo de labor anterior al incendio mencionado, esto refiere que no hubo presencia del ente fiscalizador en torno a velar los derechos laborales, dejándolo expuesto en una situación vulnerable frente al poder de dirección del empleador, que aprovechando la necesidad de la población busca emplearlos para que realicen labores en ambientes de trabajo que menoscaban su dignidad y

respecto, lo que puede ocasionar accidentes que atentan contra la integridad de la persona que presta servicios como es el caso antes mencionado.

Por ellos, se vierten opiniones, preguntándose “si pueden confiar en el cumplimiento de su labor, si es viable dejar a su cargo la función de velar por los derechos socio laborales del trabajador mediante la fiscalización laboral”, siendo una de estas opiniones la de Rebaza Vilchez & Sandoval Cruzatt al señalar lo siguiente “ Luego del incendio en la Las Malvinas, se empezó a cuestionar la labor de inspección de la SUNAFIL y la ausencia de un plan que permita la supervisión minuciosa en el caso de empleadores del sector informal (...)” (pág. 159)

De acuerdo a la crítica desarrollada, se puede apreciar que la función fiscalizadora de la SUNAFIL, no está cumpliendo con eficacia el carácter preventivo de su inspección, que para el caso analizado, Nicolini, se trató la ausencia de su participación, lo cual generó un problema mucho mayor que el incumplimiento de las reglas del derechos laboral; así la idea de la insuficiencia de esta actividad conlleva al razonamiento de que podría en razón a una secuencia de circunstancias de desencadenarse algún problema mayor al de la verificación del cumplimiento de la jornada laboral.

Siguiendo la misma línea argumentativa, con la realización de una correcta prevención en la labor de fiscalización laboral, que consiste en anticiparse a los hechos, actuar antes de que algo suceda con la finalidad de impedirlo o evitar sus efectos, evidenciando las situaciones de vulneración y evitar que lleguen a empeorar, y no esperar que lo inesperado suceda en perjuicio del trabajador; si existiera una prevención adecuada no se generaría actos que atenten contra los derechos laborales, puesto que no solo hasta con que hayan derechos laborales y sean conocidos por el trabajador, lo importante es que dichos derechos sean respetados por empleador y protegidos por el Ente Fiscalizador, para no dejar de lado el respeto total por el trabajador y sus beneficios;

empero, no sucede en la realidad, la importancia en la labor del Ente Fiscalizador ha derivado en múltiples accidentes de trabajo con subsecuente muerte del trabajador tal como lo señala (Alva, 2020)“Así, resulta preocupante la cantidad de accidentes laborales que hubo entre 2011 y 2019: 1500 casos mortales y 150000 no mortales” (Alva, 2020).

Por lo que la ineficiente labor brindada por SUNAFIL, deviene en un estado de vulnerabilidad para el trabajador que puede ser subsecuente de diversos hechos que desencadenados pueden llegar a dañar la integridad física, teniendo como resultado un accidente con heridas leves, posible incapacidad temporal o permanente, así como en un supuesto de muerte, esto es un hecho real, que he estado pasando no solo en el caso conocido en la Galería Nicolini, sino que posterior a este hecho, ha ocurrido sendos accidentes de trabajo que si bien no están relacionados directamente en el tema de investigación de esta tesis, tiene incidencia en la misma debido a que ello con la consecuencia de una inoperancia de la labor de SUNAFIL.

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE IMPIDEN UNA EFECTIVA FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE SUNAFIL”.

El desempeño de las funciones que ocupa a la SUNAFIL, en tanto institución pública requiere de la constante evaluación por parte del Estado a fin de asegurar que se cumplan a cabalidad, en ese marco de control se verifica un aspecto muy importante que compone su actividad fiscalizadora cuya finalidad es asegurar la protección al trabajador en lo que respecta a sus derechos laborales más importantes, siendo para el caso específico de esta investigación, el derecho a trabajar en un tiempo que no supere las 08 horas diarias o su equivalente en el cómputo semanal de 48 horas, como cuota máxima.

A fin de lograr la meta descrita para este capítulo, se ha conseguido la información correspondiente de la propia institución, lo cual otorga la comprensión numérica de la realidad que se atraviesa en el espacio geográfico que se ha planteado como muestra de la investigación, esto es en la ciudad de Chiclayo, lo cual forma parte del análisis, que se describe a continuación.

4.1 Análisis de los resultados:

La observación de la realidad se ha plasmado en dos porciones, la primera se ocupa de la recopilación estadística, conformada por datos que devienen directamente de las páginas institucionales de la SUNAFIL cuyos resultados se plasman junto a su evaluación; de otro lado como segunda parte del análisis se ha considerado apropiado el recojo de la opinión de los operadores jurídicos, para lo cual se aplicó una encuesta que se derivó a los especialistas en derecho laboral como son jueces, especialistas jurisdiccionales o abogados laboristas,

obteniéndose con ello la comprensión que tienen sobre el tema del control de cumplimiento de la jornada laboral de 08 horas.

4.1.1 Resultados del análisis estadístico.

Para la recopilación de la información que corresponde a esta sección se recurrió a las instancias correspondientes de la SUNAFIL en la ciudad de Chiclayo, conforme se puede apreciar de los cargos que aparecen en los anexos adjuntos, de cuya gestión no se obtuvo ningún resultado, lo cual a incentivado a la búsqueda de información que aparece a nivel público, esto es que se encuentra colgada en el sistema de internet.

Así pues, se ubica en la página web de la SUNAFIL, un boletín especial que según lo que se aprecia marcan la cantidad de intervinientes, de lo cual se puede apreciar como resultado el siguiente cuadro.

Reporte de fiscalizaciones realizadas por SUNAFIL		
Periodo	Por denuncia	De oficio
Primer trimestre 2019	9,504	3,354
Segundo trimestre 2019	19,086	7,139
Tercer trimestre 2019	29,087	11,390
Cuarto trimestre 2019	38,990	16,938
Primer trimestre 2020	11,253	4,418
Segundo trimestre 2020	26,813	5,269

Fuente: (Plataforma Digital Única del Estado Peruano,2020)

Elaboración: Propia del autor

Como se puede apreciar de la construcción del cuadro anterior basado en la información de la SUNAFIL que aparece en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, las intervenciones de parte de esta ciudad se producen de tal manera que se identifican dos situaciones, la primera que corresponde a la acción fiscalizadora impulsada en razón de las denuncias, esto es que se trata de una cuestión de acción después de cometida la vulneración del derecho laboral.

De otro lado se aprecia según la verificación, otro tipo de acción que se refiere a los operativos desarrollados de oficio, esto es como parte de la acción interventora programada por parte de la SUNAFIL, apreciándose resultados que son bastante distanciados, esto se puede reconocer como una suerte de falta de acción, así las intervenciones que se hacen de oficio se entiende están revestidas de ese carácter de interés que correspondería a esta institución con el fin de accionar de manera preventiva a fin de evitar que se cometan abusos respecto de los derechos laborales.

De acuerdo a lo descrito se puede apreciar que el distanciamiento de las cifras indica que existe una fiscalización deficiente, teniendo en cuenta que las cifras recogidas son a nivel nacional, en las que se encuentra incluidas las acciones de las sedes a nivel nacional; resultando que permite evidenciar no sólo la ineficacia sino que la información aún no se ha concretado de forma transparente respecto a la vulneración del derecho a la jornada de 08 horas laborales, así pues de la revisión de esta información se puede apreciar que en ningún rubro de su estadística figura este tipo de protección o intervención ni mucho menos sanción por este tipo de vulneración.

Siendo la principal función de dicha entidad la fiscalización correspondería que esta se desarrolle de manera idónea, pero no existen muestras de que así fueran, más bien con el fin de poder establecer un parámetro que permita a esta investigación poder reconocer cuan adecuada es dicha entidad, se debería tener en cuenta la cantidad de intervenciones realizadas comparada con la calidad de empresas que operan de manera formal a nivel nacional.

Para ello se consultó la estadística a nivel nacional que según al análisis del INEI, sólo hasta el año 2014 se encontraban registradas: (...) al 31 de diciembre del 2014, un millón 883 mil 531 unidades, mayor en 5.9%, respecto a similar periodo del año anterior (INEI, 2014): con dicha apreciación inicial a fin de comprender el nivel de crecimiento se recoge lo señalado por la misma

institución respecto a la cantidad de empresas registradas en el 2019: “(...) el número de empresas activas en el país incluidas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos ascendió a 2 millones 699 mil 130 empresas, cifra mayor en 11,0% en comparación con similar periodo del año 2018” (INEI, 2019)

Como se puede apreciar el crecimiento empresarial es bastante alto en cuanto a la verificación del porcentaje que lo evalúa, así corresponderá hacer una comparación entre las cifras establecidas como la cantidad de empresas registradas y las intervenciones que realiza de manera oficial la SUNAFIL, así es que resulta el siguiente cuadro:

Tabla 2 *Comparativa de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL y la cantidad de empresas registradas a nivel nacional hasta el 2019*

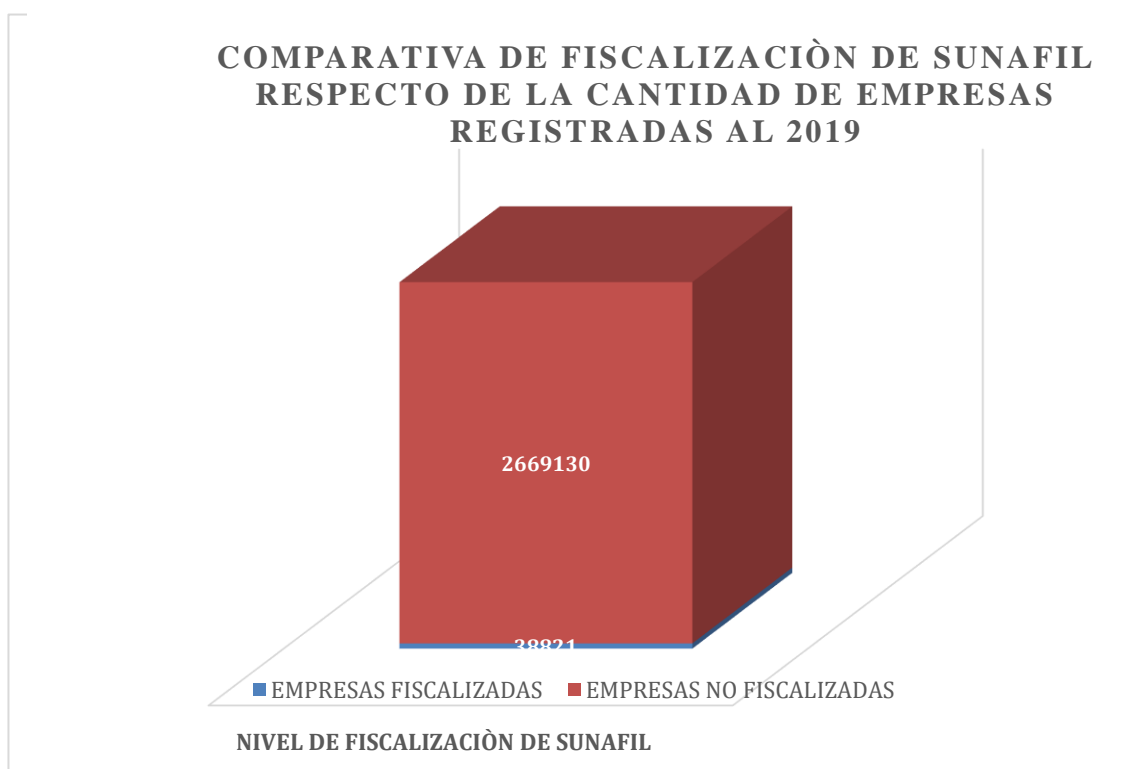
Comparativa de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL y la cantidad de empresas registradas a nivel nacional hasta el 2019	
Cantidad de fiscalizaciones de oficio	Cantidad de empresas registradas
38,821	2'669,130

Fuente: SUNAFIL-INEI

Elaboración propia del autor.

Como se puede apreciar la resultante de la comparativa muestra que la cantidad de fiscalizaciones realizadas, desde una visión de lógica simple, sería una actividad insuficiente para generar lo que se pretende como labor de fiscalización de las labores realizadas de oficio, como una actividad de control, siendo así para tener una apreciación más clara de la idea se grafica a continuación:

Ilustración 1 Nivel de Fiscalización de SUNAFIL en el año 2019



Este resultado puede considerarse como bastante alarmante, en tanto que la función de la institución bajo estudio se puede reconocer como carente de eficacia, puesto que no se alcanza para poder cubrir una cantidad de acciones de oficio que se proyecten como una cuestión de prevención; ello solo teniendo en cuenta la cuestión de la cantidad de empresas que se encuentran formalizadas e incorporadas en el registro de empresas que se maneja como información del INEI, cifras que sin duda crecerían de manera abismal si es que fuera posible incorporar lo que corresponde a las empresas no formalizadas, que es precisamente donde al no existir control se puede producir mayor cantidad de vulneraciones a los derechos laborales.

4.1.2 Resultados de la opinión de operadores jurídicos, abogados y especialistas.

En esta sección del análisis, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los operadores jurídicos, abogados y especialistas en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación del cuestionario de encuestas que figura como anexo N° 01 de esta investigación. Los resultados de la opinión de los operadores nos darían la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación, ello constituirá un factor al momento de la construcción de la discusión en cuanto lo referido a las conclusiones. Así, tenemos la primera interrogante planteada cuyos resultados se plasman inicialmente como sigue:

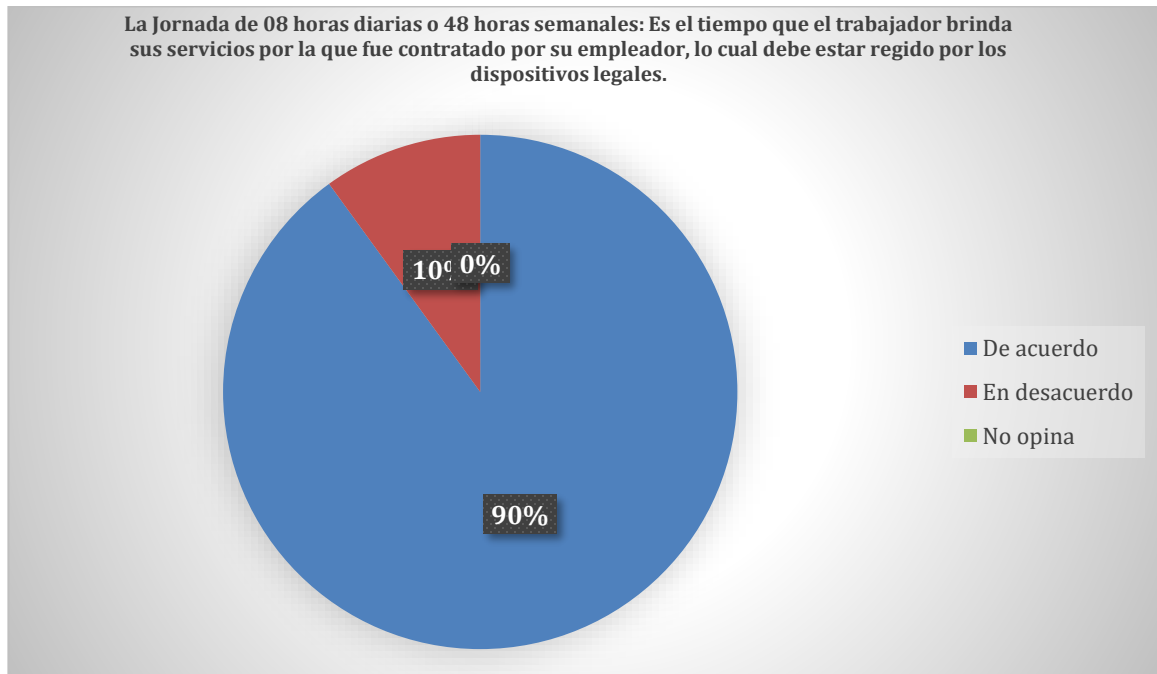
Tabla 3 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 1 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

1. La Jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales: Es el tiempo que el trabajador brinda sus servicios por la que fue contratado por su empleador, lo cual debe estar regido por los dispositivos legales.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	45
b. En Desacuerdo	05
c. No Opina	00
TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 01, a la afirmación planteada: “La jornada de 08 horas o 48 horas semanales: Es el tiempo que el trabajador brinda sus servicios por la que fue contratado por su empleador, lo cual debe estar regido por los dispositivos legales”: de una sumatoria de 50 muestras

realizadas, 45 de los que fueron encuestados aseguraron estar de acuerdo y 05 de ellos señalaron no estar de acuerdo y 00 no opinaron al respecto.

Ilustración 2 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número N°1 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.



La premisa de la encuesta deviene en el poder determinar de manera adecuada si el enunciado dispuesto en el presente planteamiento concuerda con lo señalado por los encuestados, siendo que se enfocó especialmente a ser resuelta por operadores jurídicos, abogados y especialistas de la ciudad de Chiclayo.

En efecto de acuerdo a la descripción que se hace en la definición sobre la jornada de 08 horas de trabajo, se puede apreciar en el resultado la conformidad casi en su totalidad por parte de los especialistas que fueron encuestados como parte del desarrollo de esta investigación: tal

resultado permite evidenciar un nivel adecuado de conocimiento sobre el tema, y que sirve para poder verificar la crítica que se desarrolla a continuación en la siguiente afirmación.

Tabla 4 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 2 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

2. La jornada debe ser vinculante a todos los trabajadores, sin embargo, no se cumple debido a una falta de fiscalización laboral.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	42
b. En Desacuerdo	04
c. No Opina	04
TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 02, a la afirmación planteada: La jornada debe ser vinculante a todos los trabajadores; sin embargo, no se cumple debido a una falta de fiscalización laboral; de un total de 50 muestras realizadas, 42 de los encuestados aseguraron estar de acuerdo, 04 de ellos indicaron no estar de acuerdo y 04 no opinaron al respecto.

Ilustración 3 *Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 02 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*



Ahora bien, después que los 50 encuestados, refiriéndose a operadores jurídicos, abogados y especialistas de la Ciudad de Chiclayo en el distrito judicial de Lambayeque, mostraron una opinión favorable respecto a la afirmación N° 02 planteada nos permiten evidenciar que 42 encuestados están de acuerdo al señalar que el incumplimiento del respecto a la jornada de trabajo por parte de los empleadores se debe a las falencias que pueda tener la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al momento de ejercer sus funciones.

No se debe dejar de lado lo que se desprende de esta afirmación, todos los trabajadores tienen el derecho a una jornada de trabajo de 08 horas o 48 horas semanales, y estas deben ser respetadas por los empleadores, quienes muchas veces vulneran este derecho obligando al trabajador a extensas jornadas de trabajo, por ello se da la creación de un ente Estatal que vele por el cumplimiento de los derechos laborales, en este caso la jornada de trabajo; siendo que la mayoría de encuestados nos informan que están de acuerdo con lo descrito, es decir que la aparición de una vulneración de la jornada de trabajo se debe prevenir y sancionar; y en el hecho de no ocurrir lo

señalado, puede ser debido a una inoperancia en la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Pero esto no quiere decir que el ente fiscalizador no realice su trabajo debido a un mal ejercicio de sus funciones, sino que ello se ve reflejado en las carencias que mantiene esta institución, siendo 2020, seis años después de la creación de SUNAFIL, aun no dispone de las herramientas que le faciliten el cumplimiento de sus funciones, en la medida que una de sus principales carencias se refiere a la falta de presupuesto anual que le es entregado por el Estado peruano, puesto que con un presupuesto adecuado tendría las herramientas requeridas para cumplir con su deber.

Al señalar herramientas, se hace referencia a la infraestructura y recurso humano; la infraestructura se materializó a través de la creación y construcción de intendencias a nivel nacional, estableciendo su presencia en todo el país; por otro lado, en el caso de recurso humano, se intenta aludir a los inspectores de trabajo, quienes son los profesionales capacitados para realizar y comprobar en los centros de trabajo si el trabajador se encuentra en un estado de vulnerabilidad.

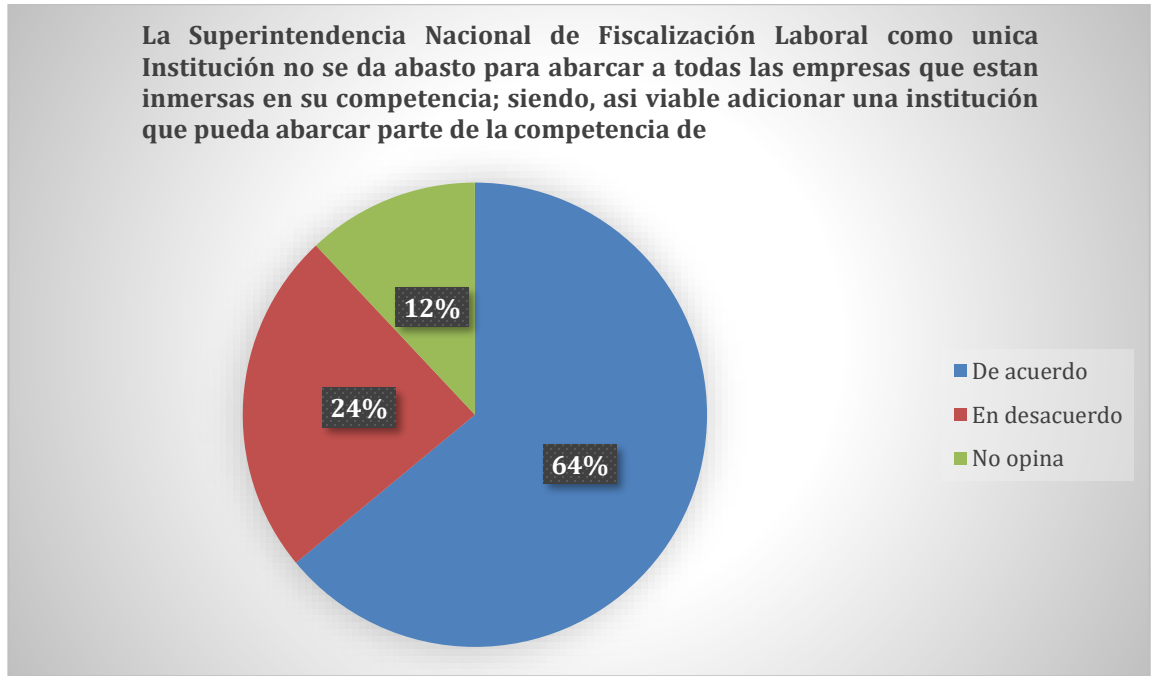
Tabla 5 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 3 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

3. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única Institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, es viable adicionar una institución que pueda abarcar parte de la competencia de SUNAFIL con el fin de menguar la excesiva carga que ostenta.

ALTERNATIVA	CANTIDAD
a. De Acuerdo	32
b. En Desacuerdo	12
c. No Opina	06
TOTAL	50

Descripción: Cuadro N°03, a la afirmación planteada: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única Institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia de SUNAFIL, con el fin de menguar la excesiva carga que ostenta; de un total de 50 muestras realizadas, 32 de los encuestados aseguraron estar de acuerdo, 12 de ellos indicaron no estar de acuerdo y 06 no opinaron al respecto.

Ilustración 4 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 2 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.



Como ya se ha planteado en la afirmación N° 02 se observa que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo al señalar que existe inoperancia en la función realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, evidenciando en la presente investigación, según una de las posturas del investigador en concordancia con los 32 encuestados que opinan de igual manera, en la creación de una nueva institución que abarque parte de la competencia de SUNAFIL.

Partiendo con argumentativa línea, se creyó conveniente incitar a esta afirmación como una posibilidad de dar una solución adecuada al problema de la fiscalización laboral, debido a un exceso en demasía en el número de empresas a supervisar refiriéndonos a la Ciudad de Chiclayo, puesto que la diferencia podría aumentar al referirnos a todo el entorno nacional; sin embargo, desde cierta perspectiva la creación de una nueva Institución podría ser un apoyo que el Ente

Fiscalizador requiera en razón a que mermaría su nivel de competencia así como se vería reducida la excesiva carga de trabajo que en ese momento mantiene.

Para poder adentrarnos en este punto debemos detenernos a observar la extensión que comprende la misión de la Superintendencia mencionada, encontrándonos con lo siguiente:

Promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas socio laborales y las de seguridad en el trabajo. En beneficio de los trabajadores, de la manera más adecuada para lograr condiciones de trabajo. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, s.f.)

De lo citado se puede entender que SUNAFIL, como ente fiscalizador se encarga primordialmente a) velar por la protección de los derechos laborales b) la aplicación de las normas señaladas en la normativa laboral concerniente a seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta los dos puntos a) y b), se dan dentro de los parámetros de una relación laboral, empero, convergen al momento de realizar la fiscalización laboral.

Evidenciando su labor enfocada en las normas socio laborales, así como la seguridad y salud en el trabajo lo que a comparación de la capacidad para fiscalizar no abarca la totalidad de su competencia, dando pie a la posible implementación de una institución, llámese una subintendencia subordinada a SUNAFIL, enfocada principalmente para la lucha contra la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, con la creación de una subintendencia subordinada descontaría una gran carga y liberaría a los profesionales encargados de realizar las fiscalizaciones de campo a enfocarse solamente en las normas socio laborales del trabajador.

A partir de lo expuesto, denota que una institución que trabaje en paralelo con SUNAFIL es una opción viable con un resultado favorable para el trabajo, reflejado en el disfrute y goce de sus derechos sociolaborales de una relación laboral, siendo protegidos constitucionalmente por el Estado, como el primer protector de estos; aspecto que lamentablemente al ser comparado con el

resultado de la encuesta, no existe un apoyo, entendiéndose quizá por la percepción inadecuada de la entidad en general.

Eso es lo que se concibe a la SUNAFIL, como el ente fiscalizador y que crear otra institución sería como restarle el aspecto más importante de su labor, por lo cual no resulta aceptada dicha postura, toda vez que el resultado indica un 75% en desacuerdo con dicho planteamiento; aspecto que deberá explicarse en la discusión para afianzar un argumento que permita establecer con claridad si resulta necesaria la intervención de otra entidad paralela quizá, a fin de solventar la extremada demanda de parte de la actividad laboral, por lo cual esta institución bajo estudio, no se da alcance para atender.

Tabla 6 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 04 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

4. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, con la finalidad de cumplir las metas trazadas por la SUNAFIL se deberá el presupuesto anual que le brinda el Estado para solventar los medios que requiere para brindar una fiscalización laboral efectiva		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. De acuerdo		40
b. En Desacuerdo		08
c. No Opina		02
TOTAL		50

Descripción: Cuadro N° 04, a la afirmación : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única Institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, con la finalidad de cumplir con las metas trazadas por la SUNAFIL se debería aumentar el presupuesto anual que le brinda el Estado para solventar los medios que requiere para brindar un fiscalización laboral efectiva; de un total de 50

encuestados, 40 de los encuestados aseguraron estar de acuerdo, 08 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 02 No opinaron.

Ilustración 5 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 4 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.



Siguiendo con la ilación de causas posibles que incidirían en el ejercicio de la función de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral deviene en el presupuesto anual, se tiene conocimiento que el presupuesto de SUNAFIL es mínimo para que pueda implementar las medidas con la finalidad de llegar a su objetivo principal, en la medida que con un presupuesto adecuado incidirá en los aspectos que dará posible aspirar a una fiscalización idónea.

Como se ha evidenciado en la presente investigación, SUNAFIL , entre sus funciones tiene la labor de prevenir, fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales y de lo contrario sancionar su incumplimiento, para lo cual amerita su presencia en los lugares que haya una vulneración de

los derechos laborales, haciendo posible ello se requiere de una infraestructura adecuada y recurso humano que acuda al centro de trabajo donde se realice el desmedro de los derechos del trabajo, siendo necesario de un presupuesto que facilite lo antes expuesto, de esta manera, pueda cumplir eficientemente con la labor encomendada, puesto que estaría incumpliendo con sus funciones.

Siendo el caso que SUNAFIL, es el representante del Estado peruano en el respeto irrestricto de los derechos laborales y este al no cumplir con su deber, se traduciría en la falta de protección que debe brindar obligatoriamente, esto quiere decir que el ejerce su potestad a través de las distintas Instituciones Estatales que tienen diferentes competencias y especialidades que actúan en su lugar para el deber que tiene con la población, en este caso con los trabajadores, lo que en la actualidad no se está cumpliendo.

De esta manera y de lo expuesto, de los 50 encuestado se observa que 40 de ellos piensan que una de las grandes falencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la falta de presupuesto lo que le impide tener todas las herramientas para poder cumplir con su misión para con los trabajadores que día a día tienen que ver pisoteados sus derechos laborales.

Tabla 7 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 5 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

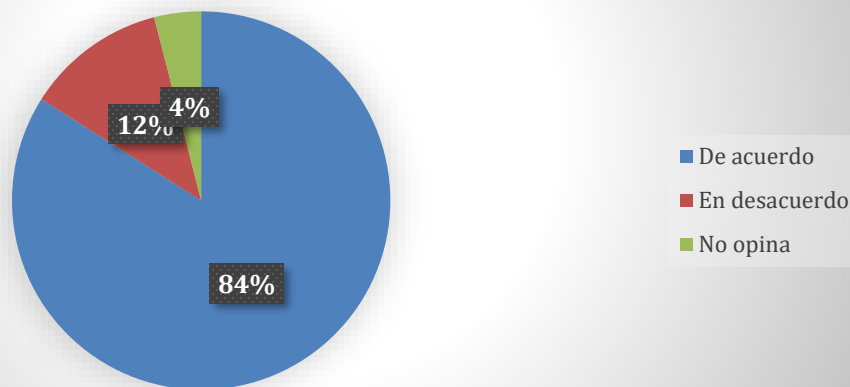
5. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única Institución no se da abasto para abarcar todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, es viable incrementar considerablemente el número de inspecciones laborales que actualmente ostenta de tal manera que las empresas dentro de la competencia de SUNAFIL sean fiscalizadas en su totalidad.	
ALTERNATIVA	CANTIDAD

a. De acuerdo		42
b. En Desacuerdo		06
c. No Opina		02
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 05, a la pregunta planteada: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional Laboral como única Institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, es viable incrementar considerablemente el número de inspectores laborales que actualmente ostenta de tal manera que las empresas dentro de la competencia de SUNAFIL, sean fiscalizadas en su totalidad: de un total de 50 encuestados, 42 de los encuestados aseguraron estar de acuerdo, 06 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 02 No opinaron al respecto.

Ilustración 6 *Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 5 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como única institución no se da abasto para abarcar a todas las empresas que están inmersas en su competencia; siendo así, es viable incrementar considerablemente el número de inspectores laborales que a



Ahora bien, como ya se detalló en la premisa anterior la falta de presupuesto impide el cumplimiento de la labor de SUNAFIL, directamente en la contratación de recurso humano (inspectores laborales), puesto que estos son imprescindibles a fin de realizar las distintas fiscalizaciones de trabajo.

La falta de inspectores necesarios limita en demasía la función de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, siendo estos los sujetos que forman parte activa del procedimiento de inspección, al acudir a los centros de trabajo, convirtiéndose en uno de los pilares fundamentales para la protección de los derechos laborales, puesto que son quienes se encargan de realizar directamente el trabajo de campo; es decir acudir al lugar donde posiblemente se realice el desmedro de los derechos laborales, así como de constatar los hechos también debe evaluar si se está inmerso en una vulneración para el trabajador y de ser el caso, emitir una sanción para el empleador.

Ahora bien, el número de inspectores laborales se estima según lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo en el artículo 10 del Convenio C081 – Convenio sobre a Inspección de Trabajo ratificado por el Perú, el 01 de febrero del 1960: “ El número de inspectores

será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de la funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: (a) la importancia de la funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente: (i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; (ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos; (iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse. (...)” (OIT) a partir de ello se infiere que el número de inspectores se origina por la presencia de distintos factores que intervienen directamente que el resultado que se desea obtener; asimismo, es evidente que para un mejor desarrollo de funciones se debe considerar el número de inspectores, puesto que son proporcional al número de inspecciones laborales.

De lo expuesto, se detalla lo importante del papel que ocupa el inspector de trabajo para la realización de la fiscalización laboral, en la medida que si se busca un incremento y mejora en lo señalado , se debe comenzar por incrementar el número de estos profesionales y así este incremento se trasladará proporcionalmente al número anual de intervenciones realizadas por el ente fiscalizador; aunado a ello, no solo debe bastar con el incremento en el número sino también se debe establecer una capacitación constante de estos puestos que con el número adecuado y una capacitación constante se reflejará en el resultado de la funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Así también, se precisa lo siguiente, el investigador no pretende señalar el número de inspectores laborales que SUNAFIL debe mantener, sino estima el resultado que tendrá el incremento de inspectores laborales para la protección de los derechos laborales.

Siguiendo la línea argumentativa, esta afirmación es resultado de la investigación que ha sido respaldada por la gran mayoría de encuestados, reflejando que, sin siquiera ser parte de esta tesis, gracias a sus conocimientos como operadores jurídicos, abogados y especialistas de la ciudad

de Chiclayo en el distrito judicial de Lambayeque, han podido entender y dar una opinión que concuerda con lo que se ha podido exponer.

Tabla 8 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 6 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

6. Los derechos laborales son los principios y parámetros por los cuales el trabajador disfruta de los efectos de realizar una prestación de servicios, bajo lo establecido en los dispositivos legales, los cuales velaran por su integridad y dignidad como persona.		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. De acuerdo		47
b. En Desacuerdo		01
c. No Opina		02
TOTAL		50

Descripción: Cuadro N° 06, a la pregunta planteada: Los derechos laborales son los principios y parámetros por los cuales el trabajador disfruta de los efectos de realizar una prestación de servicios, bajo lo establecido en los dispositivos legales, los cuales velaran por su integridad y dignidad como persona: de un total de 50 muestras realizadas, 47 de los encuestados aseguraron estar de Acuerdo, 01 de ellos indicaron No estar de acuerdo y 02 No opinaron al respecto.

Ilustración 7 *Grafico de la afirmación porcentual N° 6 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

Los derechos laborales son los principios y parámetros por los cuales el trabajador disfruta de los efectos de realizar una prestación de servicios, bajo lo establecido en los dispositivos legales, los cuales velaran por su integridad y dignidad como per



La premisa de la encuesta deviene en el poder determinar de manera adecuada si el enunciado dispuesto en el presente planteamiento concuerda con lo señalado por los encuestado, siendo que se enfocó especialmente a ser resuelta por los operadores jurídicos, abogados y especialistas de la ciudad de Chiclayo en el distrito judicial de Lambayeque.

Ahondándonos en el contenido de este punto, se puede verificar que el investigador tras haber hecho una evaluación del concepto de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico, al igual que de los tratadistas nacionales e internacionales a podido establecer una definición de derechos laborales.

Desde la suscripción del contrato de trabajo, se manifiesta la voluntad del trabajador y empleador por iniciar una relación laboral, donde el ciudadano pase a convertirse en un trabajador con los derechos laborales que le son reconocidos, es a partir de este punto que se establece los parámetros de la relación laboral, donde en el ejercicio de la prestación personal se debe regir bajo el respecto de la integridad y dignidad de la persona, en la medida que si el trabajador está supeditado al poder de dirección de su empleador, no puede realizar ninguna función que vaya en favor de la vulneración de sus derechos laborales.

Llegando a este punto, cabe preguntarse ¿Qué tan importante son los derechos laborales? Se entiende que es el pilar de la relación laboral, pues como ya se ha dicho en la presente premisa, son los principios y parámetros en los cuales se rige una relación laboral, siendo que obtiene beneficios que le ayudaran en mejorar su calidad de vida ; precisando, que en su ausencia se estaría regresando al periodo que se equipararía a la esclavitud, donde no existiría la figura del trabajador sino solo el de una persona que estaría supeditado a largas jornadas de trabajo, una remuneración ínfima y obligado a realizar labores que expondrían su integridad y dignidad, sin mediar ningún límite o medio que salvaguarde la protección del trabajador y los beneficios que deriven de prestar su fuerza de trabajo.

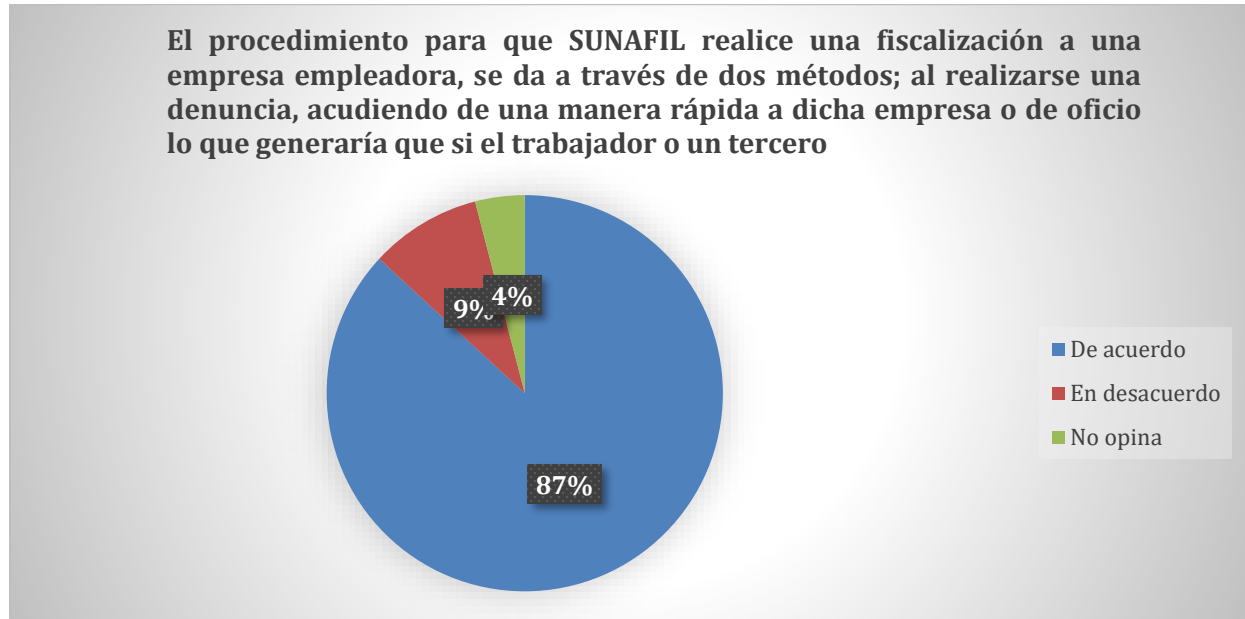
Siendo esta la afirmación a la que se ha llegado y según 50 personas encuestadas, 47 de ellas han estado de acuerdo con lo afirmado por el investigador de esta Tesis demostrando que si bien las 50 personas encuestadas no han realizado esta investigación entienden el concepto de derechos laborales lo que les ha sido posible desarrollar estas afirmaciones.

Tabla 9 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 7 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

7. El procedimiento para que SUNAFIL realice una fiscalización, se da a través de dos métodos; al realizarse una denuncia, acudiendo de una manera rápida a dicha empresa, y la otra como intervención de oficio lo que generaría que si el trabajador o un tercero no realiza un llamado al ente fiscalizador podría que el empleador nunca debe ser fiscalizado en lo concerniente a la jornada de trabajo.		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. De acuerdo		38
b. En Desacuerdo		04
c. No Opina		08
TOTAL		50

Descripción: Cuadro N° 07, a la pregunta planteada: El procedimiento para que SUNAFIL realice una fiscalización a una empresa empleadora, se da a través de dos métodos: al realizarse una denuncia, acudiendo de una manera rápida a dicha empresa o de oficio lo que generaría que si el trabajador o un tercero no realiza un llamado al ente fiscalizador podría que el empleador nunca debe ser fiscalizado en lo concerniente a la jornada de trabajo; de un total de 50 muestras realizadas, 38 de los encuestados aseguraron estar De acuerdo, 04 de ellos indicaron estar en Desacuerdo y 08 de ellos No opinaron al respecto.

Ilustración 8 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 7 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.



Como se ha descrito, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el ente encargado de realizar una labor de prevención y fiscalización; siendo la prevención manifiesta en las visitas de oficio realizadas a los centros de trabajo de manera aleatoria con la finalidad de verificar el cumplimiento de los derechos laborales; ahora bien, así como se puede acudir de oficio, estas visitas inspectivas se realizan a pedido de los trabajadores o terceros ajenos a una relación laboral que son testigos del desmedro realizado contra el trabajador.

Las denuncias laborales se rigen bajo las disposiciones contenidas en la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII aprobado por Resolución de Superintendencia N°190-2017-SUNAFIL Servicios de Atención de Denuncias Laborales publicado en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano (Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, s.f.). En la Directiva antes mencionada se detalla los medios de recepción de las denuncias laborales, la cual como ya se ha indicado se realiza a través de medios escritos o virtuales.

Para la presentación de las denuncias a través de medios escritos previamente se debe cumplir con la legitimidad requerida para presentar denuncias laborales, pudiendo tener dicha legitimidad una persona natural o jurídica, incluyendo a entidades del Estado, quienes como instituciones pueden derivar las denuncias a SUNAFIL; esto se condice con lo señalado en la presente afirmación al indicar que puede interponer una denuncia, el trabajador como parte de la relación laboral o una tercera persona ajena a esta, extendiéndose este apartado a personas jurídicas como naturales.

Así también, se pueden realizar denuncias laborales a través de medios electrónicos que hasta la fecha nos permiten realizar los avances tecnológicos, de esta manera se busca facilitar el proceso de atención buscando reducir el número de personas que requerirían acudir a la institución fiscalizadora para presentar su denuncia escrita, es por ello que desde el año 2017 se implementó la facilidad de realizar denuncias virtuales ante SUNAFIL a través de la cual se busca una mejor protección de los derechos laborales, aunado a otras instituciones se podrán realizar una idónea correlación de información que forman parte de las denuncias laborales (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, s.f.) teniendo un solo fin, la protección de los derechos laborales del trabajador.

De lo expuesto se puede evidenciar que la prevención realizada a través de las visitas inspectivas de oficio no pueden cubrir todos los posibles hechos de transgresión al trabajador, lo cual ha derivado a la opción de la presentación de las denuncias laborales; puesto que a través de este medio el ente fiscalizador se enfocaría primordialmente en los centros de trabajo que atente contra los derechos laborales, generando la creación de las directivas que contengan disposiciones que rigen la presentación de estas, no solo de manera escrita sino virtual. A partir de este punto se

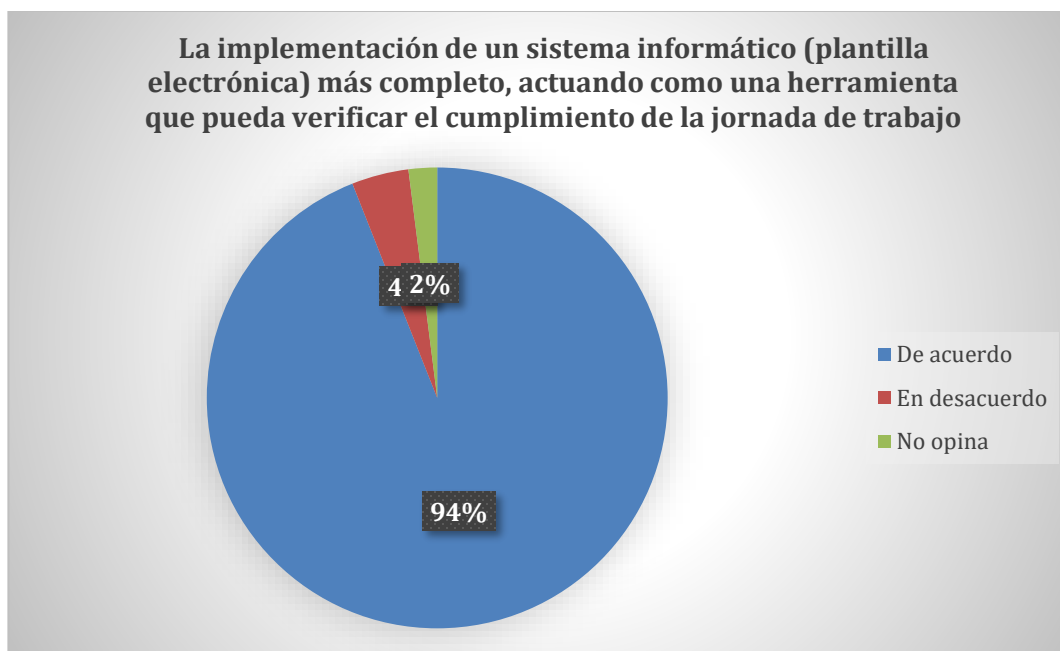
demuestra que la gran mayoría de encuestados, es decir 38 personas están desacuerdo en este punto.

Tabla 10 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 8 obtenido de la apreciación que plasmaron los expertos en derecho de la jurisdicción laboral de la ciudad de Chiclayo.*

8. La solución a la ineficacia de la fiscalización laboral podría ser la implantación de un sistema informático (plantillas electrónicas) más completo, actuando como una herramienta que pueda verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo.		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. De acuerdo		47
b. En Desacuerdo		02
c. No Opina		01
TOTAL		50

Descripción: Cuadro N° 08, a la pregunta planteada: “La implementación de un sistema informático (plantillas electrónicas) más completo, actuando como una herramienta que pueda verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo”; de un total de 50 muestras realizadas, 47 de los encuestados aseguraron estar De acuerdo, 02 de ellos indicaron estar en Desacuerdo y 01 de ellos No opinaron al respecto.

Ilustración 9 *Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 8 en la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de la ciudad de Chiclayo*



A partir de esta afirmación podemos decir que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral opta por otras herramientas para llevar a cabo funciones, como es en este caso la planilla electrónica según SUNAT “ es el documento llevado a través de los medios informáticos , en el que se encuentra la información de los operadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios , personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes” (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, s.f.). “Las planillas electrónicas contienen información concerniente al trabajador y el empleador, así como de la relación laboral de la cual forma parte, siendo los encargados de realizar la recolección de datos bajo los perceptos dictados en la normativa mencionada en los párrafos precedentes”. El T-REGISTRO y el PLAME, son dos herramientas que vienen a convertirse en piezas importantes para la realización de la función que cumplen las planillas electrónicas, las mismas que han sido descritas en capítulos anteriores.

A través de este sistema se puede construir el conglomerado de empresas de manera efectiva, puesto que a diferencia del método que lo precedía era ineficiente para los fines que

SUNAFIL requería, puesto que la cantidad de empresas superan en demasía la capacidad de fiscalización, evidenciando que necesitaba una forma más confiable por el cual reunir información específica que beneficie de tal manera su función de prevención, así como de fiscalización.

De esta manera, “tanto el trabajador y el empleador se verían favorecidos, en la medida que el empleador imperando bajo su poder de dirección se encontrara en el radar de supervisión incitándolo a respetar los derechos sociolaborales del trabajador, lo que otorgará a este trabajador, como prestador de servicios, una satisfacción al igual que una tranquilidad debido a que su pensar no estará inmerso en el cumplimiento” y respecto de sus derechos por parte de su empleador, sino en la realización eficiente de las funciones asignadas, tal como lo señala la organización Internacional del Trabajo a través de lo siguiente “ (...) con el sistema de la planilla electrónica se busca facilitar el acceso a más información laboral por parte de las autoridades encargadas de la inspección laboral (...)” (Programa de Promoción de la Formalización de America Latina y el Caribe, 2015, pág. 10)

La planilla electrónica permite, “el rápido acceso por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, teniendo una fácil comprensión el hecho de que tal herramienta no solo permitirá evaluar el comportamiento empresarial y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores respecto a sus remuneraciones”, sino que también se puede utilizar para los fines contemplados en esta investigación, es decir para el control del horario de trabajo.

Teniendo en cuenta lo ya desarrollado en esta investigación se ha evidenciado que SUNAFIL no le basta el sistema de plantillas electrónicas que se utiliza en la actualidad para poder satisfacer su función como prevención y cumplimiento de los derechos sociolaborales, sumado a ellos que al implementarse las plantillas electrónicas a través del convenio con SUNAT, “la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debería tener acceso directo a la información

recabada, lo que no sucede, más aun cuando se le sigue requiriendo a las empresas empleadoras la presentación de esta información en medios magnéticos o en hojas impresas de manera física”. Aunado al resultado de los 47 encuestados de un muestreo total de 50 individuos, concuerdan con la implementación de un sistema informático (planilla electrónica) más completo, actuando como una herramienta que pueda verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo.

4.1.3 Resultados de la opinión de trabajadores.

En esta sección, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los trabajadores en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación de herramienta de recavación de datos, encuesta, que figura como anexo N° 02 de esta investigación.

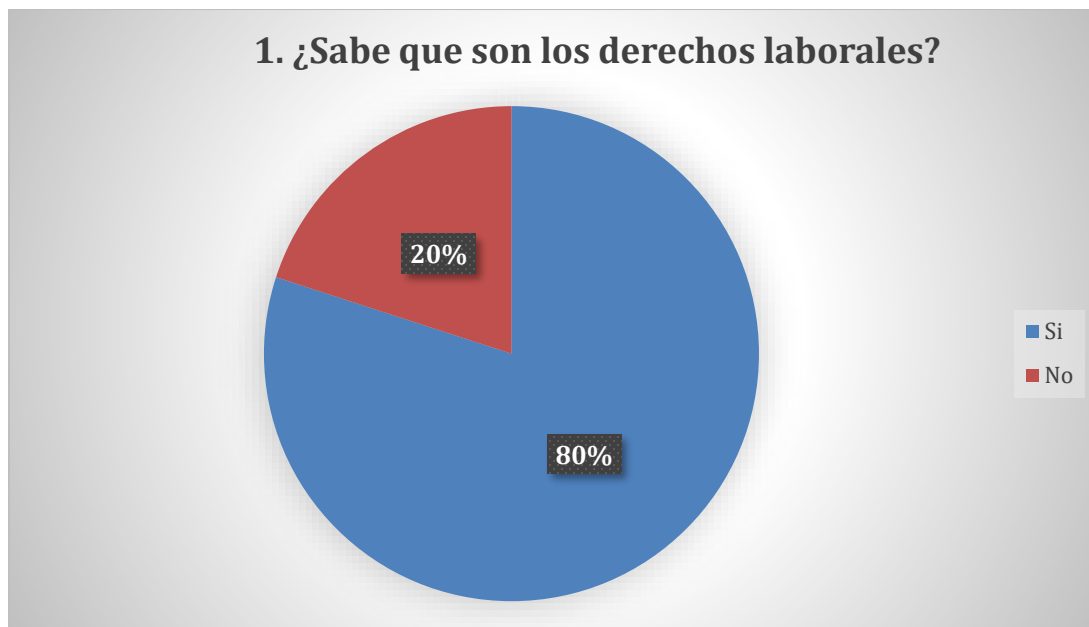
Los resultados obtenidos de la opinión de los operadores nos darán la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación, ello constituirá un factor importante al momento de la construcción de la discusión en cuanto a los referido a las conclusiones.

Tabla 11 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 1 apreciación obtenida de acuerdo con las respuestas de los empleados seleccionados en la ciudad de Chiclayo.*

1. ¿Sabe que son los derechos laborales?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		40
b. No		10
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 01, a la afirmación planteada: ¿Sabe que son los derechos laborales?; de un total de 50 muestras realizadas, 40 de los encuestados contestaron que si y 10 de ellos indicaron que no.

Ilustración 10 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 1 apreciación obtenida de acuerdo con las respuestas de los empleados seleccionados en la ciudad de Chiclayo.



El investigador creyó conveniente iniciar las preguntas con un tema muy importante dentro de la encuesta realizada a los trabajadores de la ciudad de Chiclayo, el cual concierne a los derechos laborales, puesto que todo trabajador al formar parte de una relación laboral, estos derechos le son inherentes, brindándoles beneficios y protección antes los distintos abusos que pueda acaecer.

La mayor parte de la masa de trabajadores ya tiene un conocimiento de la definición de los derechos laborales o entienden a que se refieren, como se corrobora con los resultados descritos líneas arriba, donde se evidencia un 80% de encuestados tienen un pleno conocimiento del concepto que abarcan los derechos laborales; empero, hay un sector minoritario, pero no menos

importante que no tiene un conocimiento de lo señalado en la presente afirmación, lo que en su defecto margina al trabajador por su desconocimiento, deviniendo en un empleador siguiendo el poder de dirección que ostenta propicie un hecho que amenace o represente una vulneración hacia la persona en su estado como trabajador, con la sucesión de estos hechos sumado al desconocimiento, el trabajador no sabría como accionar ante un abuso deviniendo en un estado de indefensión.

De lo señalado, podemos afirmar que el trabajador con un desconocimiento por parte de sus derechos laborales aunado a una deficiencia de las autoridades correspondientes para asegurar un acatamiento de las leyes laborales que salvaguarden un equilibrio en una relación laboral, en la medida que se busca que el prestador haga un disfrute de los beneficios que puede obtener al prestar personalmente sus servicios a un tercero, entiéndase empleador; sin acciones que devienen posibles abusos que vaya en contra del respeto y dignidad de la persona como trabajador.

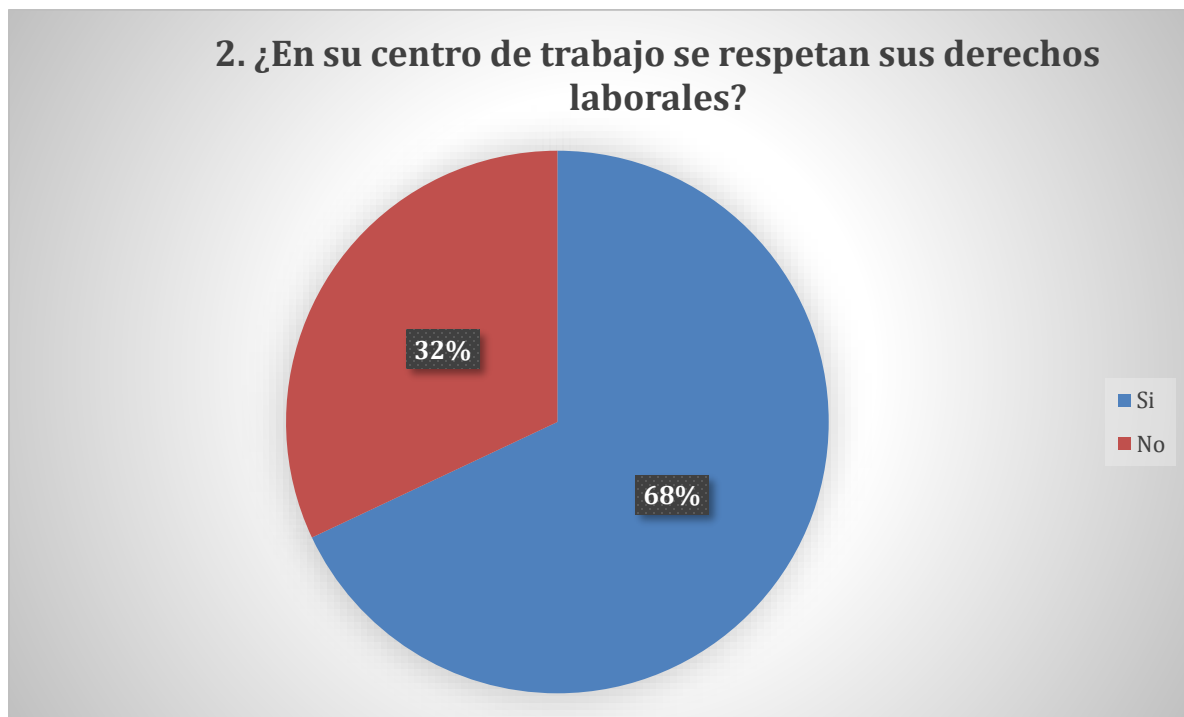
En consecuencia, es evidente que las personas deben tener pleno conocimiento de sus derechos laborales, caso contrario puede derivar a un punto de partida donde se atente contra ellos, siendo una realidad del 20% de encuestados que respondieron en negativa para esta afirmación.

Tabla 12 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 2 en la encuesta aplicada a los trabajadores de la ciudad de Chiclayo*

2. ¿En su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		34
b. No		16
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 02, a la afirmación planteada: ¿En su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?; de un total de 50 muestras realizadas, 34 de los encuestados aseguraron que si y 16 de ellos indicaron que no.

Ilustración 11 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 2 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.



En la presente afirmación se relaciona con la anterior, en la medida que se tomó en cuenta el conocimiento que tienen los trabajadores en relación a sus derechos laborales, correspondiendo ahora al investigador si dichos derechos son respetados en su centro de trabajo según los resultados a la vista.

Teniendo en cuenta lo descrito se debe analizar como se puede suscitar el momento en el cual se propicie un hecho que amenace o represente una vulneración: esto conlleva a que nos adentremos a los elementos constitutivos de la relación laboral, que tal como nombra Javier Neves

Mujica, descrito por (Blancas Bustamante, 2016, pág. 93) se refiere a la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación o dependencia.

Ahora bien, pasamos a realizar un análisis de la subordinación o dependencia, como un elemento constitutivo de la relación laboral, se debe tener presente que el trabajador al momento de brindar su prestación personal debe hacerlo bajo las directrices del empleador, siendo un fiscalizador de toda labor realizada, así como aplicar sanciones por una labor realizada de manera negligente, lo que evidencia que toda acción realizada por el trabajador estará supeditada bajo el poder de dirección en toda su extensión.

Esto deviene en un punto claro, es posible suscribirse una amenaza durante la realización de las funciones que atente contra la integridad o dignidad de la persona en su estado de trabajador, en la medida que se debe ponderar la protección del trabajador ante un hecho que lo ponga en riesgo, a partir de lo descrito el investigador puede verificar que todo trabajador brindará sus servicios a cambios de una remuneración; por otro lado, el empleador estará en la potestad de utilizar los servicios ofrecidos, sin vulnerar los derechos laborales.

En conclusión, al haber dejado claro que bajo ninguna circunstancia el trabajador puede ser puesto en una amenaza o posible hecho que atente contra su persona, ello no se traduce de la misma manera en la presente afirmación, debido a que el 32% de nuestro universo de personas encuestadas señalan que sus derechos laborales no son respetados aun cuando la legislación laboral los ampara.

Tabla 13 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 3 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

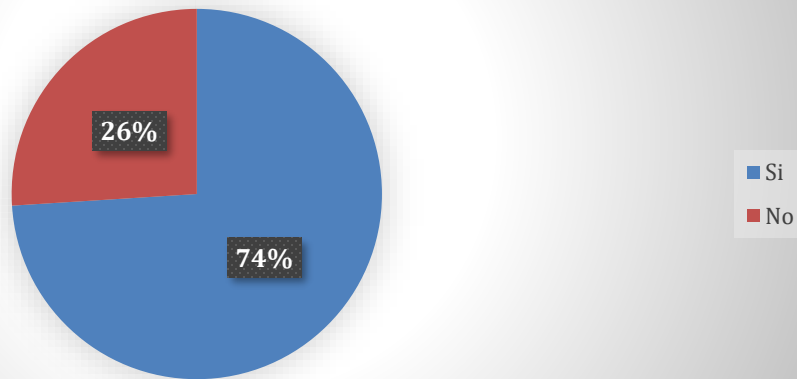
2. ¿Sabe que la jornada de trabajo es un derecho laboral?	
ALTERNATIVA	CANTIDAD

a. Si		37
b. No		13
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 03, a la afirmación planteada: ¿Sabe que la jornada de trabajo es un derecho laboral?; de un total de 50 muestras realizadas, 37 de los encuestados aseguraron que si y 13 de ellos indicaron que no están de acuerdo.

Ilustración 12 *Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número3 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

3. ¿Sabe que la jornada de trabajo es un derecho laboral?



Como se ha estado observando en las afirmaciones anteriores, se ha realizado un recorrido desde el conocimiento de los derechos laborales por parte de los encuestados hasta el respeto de estos en sus centros de laborales; ahora se procede a individualizar uno de estos derechos que es parte del presente trabajo de investigación, refiriéndonos a la Jornada de Trabajo desde el punto de vista del trabajador.

La Jornada de Trabajo como Derecho Laboral, está referido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993 que señala lo siguiente: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (...). De donde se puede afirmar que es un derecho laboral al estar contenido y protegido a nivel constitucional, formando parte de los Derechos Sociales y Económicos, así también se encuentra regulado por distintas leyes que se encuentran vigentes como es el “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”.

Ahora bien, de manera superficial se ha descrito la Jornada de Trabajo en razón a que no cabe realizar mayor análisis que el expuesto en el Capítulo II del presente trabajo; siendo así, en la presente afirmación se puede inferir que si bien la jornada de trabajo ya es un derecho laboral reconocido, este no llega a conocimiento de la totalidad de las personas que brindan una prestación

personal de servicios, generando que pueda extenderse su jornada de trabajo por encima de la permitida en la legislación laboral peruana, advirtiéndole que al superar las 08 horas diarias de trabajo deviene en un desmedro en su remuneración por laboral excediendo el periodo señalado de manera sin pago alguno.

Lo expuesto se sustenta en el 26% del universo encuestado que desconoce su derecho a una jornada de trabajo según los parámetros regulados en las leyes antes señaladas, siguiendo la conclusión del investigador en el cual la jornada de trabajo en la ciudad de Chiclayo no es respetada en su totalidad.

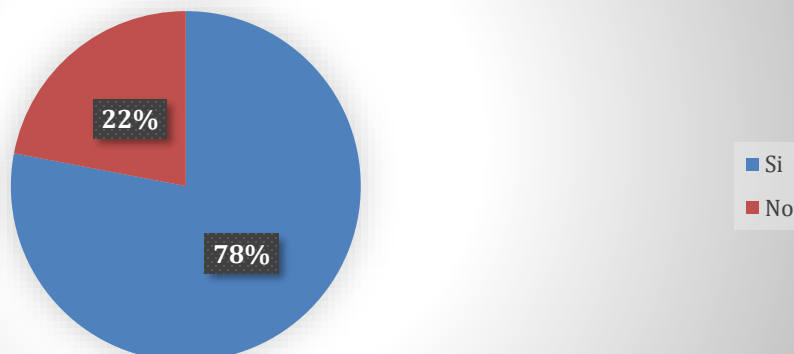
Tabla 14 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 4 en la encuesta realizada a los operadores jurídicos de la ciudad de Chiclayo*

4. ¿Sabe que tiene derecho a una jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		39
b. No		11
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 04, a la afirmación planteada: ¿Sabe que tiene derecho a una jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales?; de un total de 50 muestras realizadas, 39 de los encuestados aseguraron que si y 11 de ellos indicaron que no estar de acuerdo.

Ilustración 13 *Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 4 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

4. ¿Sabe que tiene derecho a una Jornada de 08 horas o 48 horas semanales?



Siguiendo la línea argumentativa de las afirmaciones, la presente tiene relación directa con la anterior, puesto que se entablo en la relación a la jornada laboral de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales; por consiguiente, ahora se pasará a desarrollar el conocimiento que tiene un trabajador respecto al alcance de las horas de trabajo que puede laborar.

Como bien se ha dicho en la afirmación 3 y a largo del presente trabajo de investigación, una jornada de trabajo es un derecho laboral reconocido a nivel constitucional, correspondiendo a un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, lo cual generó la interrogante planteada al investigador obteniendo como resultado que un 22% del total de trabajadores encuestados desconocían que su jornada laboral no debía superar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Lo señalado puede evidenciar que el porcentaje en minoría de encuestados desconoce las horas de trabajo que legalmente puede realizar, generando una posible vulneración de la persona en el papel de trabajador, puesto que al desconocer este hecho, podría estar realizando labores durante un periodo que supere el establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral, lo que a la vista puede suponer que el trabajador aun con las leyes a su favor no realiza el ejercicio de sus labores.

según las señaladas, propiciando un claro abuso generando por empleador en post del poder de dirección que ostenta en su puesto de poder.

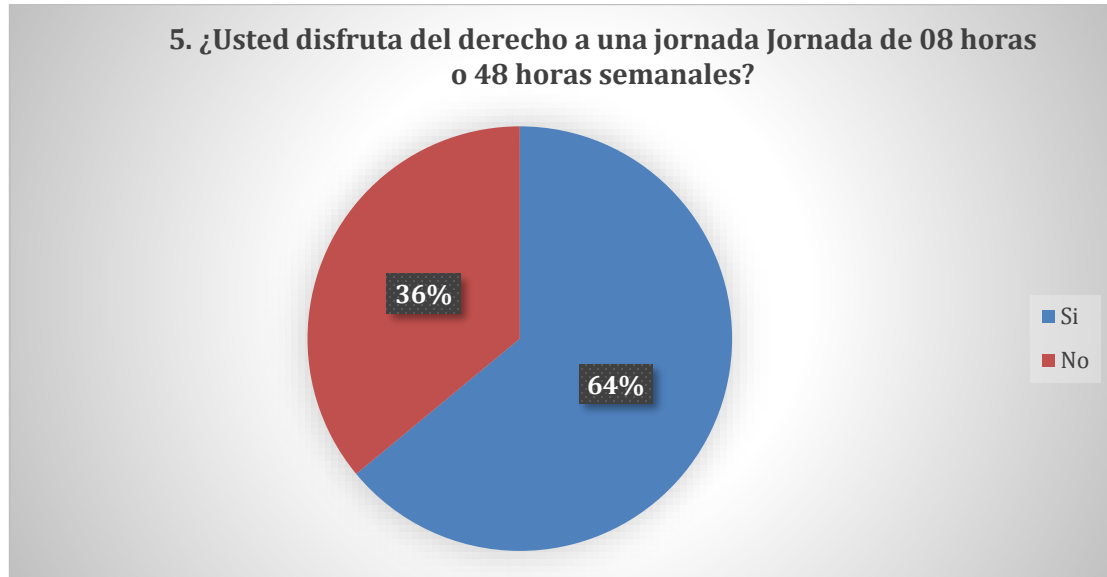
De lo expuesto se puede afirmar que el porcentaje en minoría de la presente afirmación desconoce con exactitud las horas de trabajo que debe laboral, estando expuesto a jornadas que se enmarcarían en una explotación laboral siendo un hecho ilegal contrario a las leyes antes señaladas, siguiendo la conclusión del investigador en el cual la jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales en la ciudad de Chiclayo no es respetada en su totalidad.

Tabla 15 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

5. ¿Usted disfruta del derecho a una jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		32
b. No		18
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 05, a la afirmación planteada: ¿Usted disfruta del derecho a una jornada de 08 horas o 48 horas semanales?; de un total de 50 muestras realizadas, 32 de los encuestados aseguraron que si y 18 de ellos indicaron que no.

Ilustración 14 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 5 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.



A continuación, seguiremos la secuencia de las afirmaciones, la presente afirmación se relaciona con el disfrute de la jornada de ocho horas diaria o cuarenta y ocho horas semanales, lo cual propiciara que el investigador realice un análisis de la realidad referente a la jornada de trabajo en la ciudad Chiclayo según el resultado obtenido de la presente encuesta.

De los datos obtenidos podemos evidenciar que el gran porcentaje de encuestados disfruta de una jornada de trabajo según lo estipulado en la ley, derivado en un respeto de este derecho por sector de las empresas empleadoras. Por otro lado, se observa una realidad totalmente distinta, en la cual un porcentaje de trabajadores distinta, en la cual un porcentaje de trabajadores realiza labores en demasía, vulnerándose su derecho laboral protegido a nivel constitucional.

De esta manera se pone en grave amenaza la dignidad e integridad a la persona que desempeña el papel de trabajador, siendo dejado de lado por el solo hecho de seguir ejerciendo sus laborales bajo un horario de trabajo que no está acorde con la jornada establecida, esto sucede bajo la potestad del empleador en un puesto de superior de la relación laboral, ejerciendo un poder que

le otorga el poder de dirección dando como consecuencia que cada trabajador en estas circunstancias se vean en un estado de debilidad ante un acreedor de la prestación personal lo que genera que el mismo trabajador pueda dar un consentimiento tácito al desmedro de sus derechos laborales.

Esto es resultante de una falencia en las laborales de prevención realizadas por las autoridades encargadas de dicha labor, en la medida que estas acciones se reflejan sobre la realidad de los trabajadores de la ciudad de Chiclayo, en la cual 36% de encuestados no saben lo significa disfrutar de una labor de 08 horas diarias o 48 horas semanales.

Tabla 16 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 6 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

6. ¿Sabe que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		33
b. No		17
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 06, a la afirmación planteada: ¿Sabe que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)?; de un total de 50 muestras realizadas, 33 de los encuestados aseguraron que sí y 17 de ellos indicaron que no.

Ilustración 15 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 6 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.



A partir de la afirmación 1 a la afirmación 5 de la encuesta realizada como se detalla en el anexo 2 del presente trabajo de investigación se realizó un análisis de la realidad que pasan los trabajadores encuestados de la ciudad de Chiclayo; sin embargo, a partir de la presente afirmación hacía las siguientes corresponde evaluar la incidencia que tiene la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la ciudad de Chiclayo refleja en los resultados obtenidos.

Como ya se ha descrito anteriormente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional Laboral (SUNAFIL) es la Institución encargada de velar por el respeto y protección de las normas sociolaborales a través de la prevención y fiscalización de los centros de trabajos, siendo la prevención, una labor que no podido cumplir en su totalidad en relación de distintos factores que se han detallados en esta investigación, como u presupuesto bajo en comparación a lo requerido, infraestructura inadecuada que impide extender su influencia, un recurso humano

insuficiente en comparación a los centros de trabajo a supervisar, entre otros; sin embargo, ello no ha suscitado en una disminución en sus funciones, al contrario, con lo medios que disponen buscan la eficiencia y productividad al momento de brindar un estado de estabilidad al trabajador.

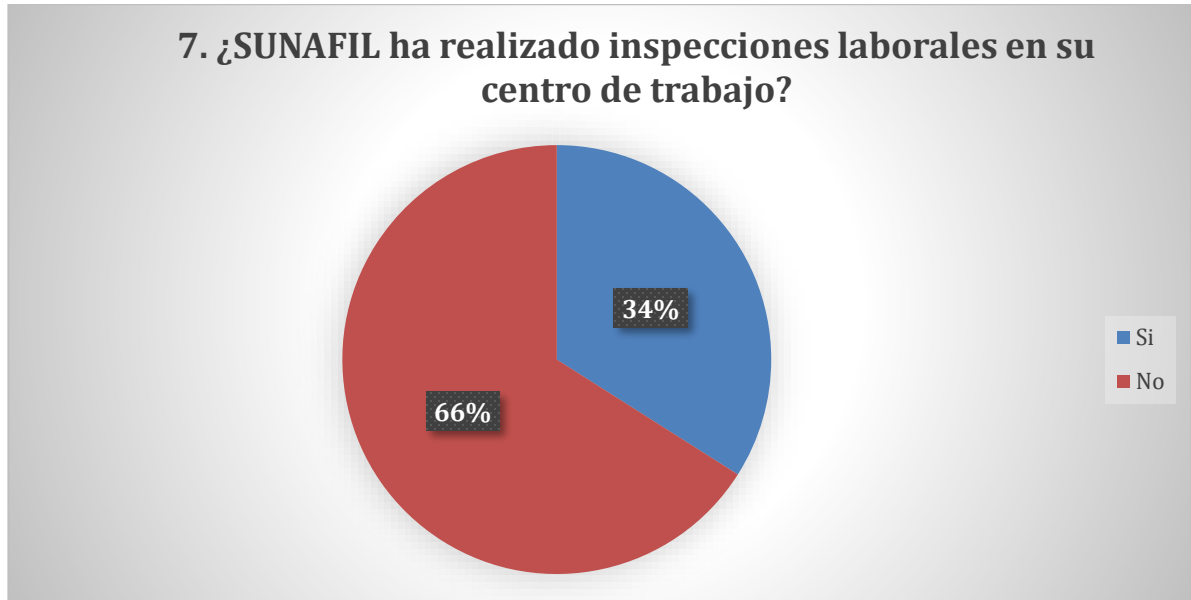
Con todo el esfuerzo de la Entidad Fiscalizadora no ha sido suficiente a fin de poder llegar a la totalidad de la masa trabajadora como se puede afirmar con el 34% del universo de encuestados, lo cuales no tiene conocimiento alguno sobre existencia de la Entidad Fiscalizadora de Trabajo, deviniendo en un estado de vulnerabilidad a estos prestadores de servidores ante las empresas empleadoras.

Tabla 17 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 7 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

7. ¿SUNAFIL ha realizado inspecciones laborales en su centro de trabajo?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		17
b. No		33
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 07, a la afirmación planteada: ¿SUNAFIL ha realizado inspecciones laborales en su centro de trabajo?; de un total de 50 muestras realizadas, 17 de los encuestados aseguraron que sí y 33 de ellos indicaron que no.

Ilustración 16 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 7 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.



Habiendo analizado el porcentaje de encuestados que señalo no tener conocimiento sobre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ahora corresponde verificar los datos obtenidos concerniente a las inspecciones de trabajo realizadas a los centros de laborales de los encuestados.

SUNAFIL como ente de fiscalización laboral tiene como uno de sus abanderados al inspector de trabajo, siendo uno de los pilares fundamentales para la protección de los derechos laborales, puesto que son quienes se encargan de realizar directamente el trabajo de campo; es decir acudir al lugar donde posiblemente se realice el desmedro de los derechos laborales.

De los señalado, se detalla lo importante del papel que ocupa el inspector de trabajo para la realizado de la fiscalización laboral, en la medida que si se busca un incremento y mejora en la señalado, se debe comenzar por incrementar el número de estos profesionales y así este incremento se trasladara proporcionalmente al número anual de intervenciones realizadas por el ente

fiscalizador; empero , según la información obtenida a través de la presente afirmación se puede evidenciar que el 66 % de los encuestados manifestaran que no se realizaron inspecciones laborales en sus centros de trabajos, esto refleja en el trabajador un estado de desamparo a pesar a pesar obligado a brindar una protección de los derechos laborales.

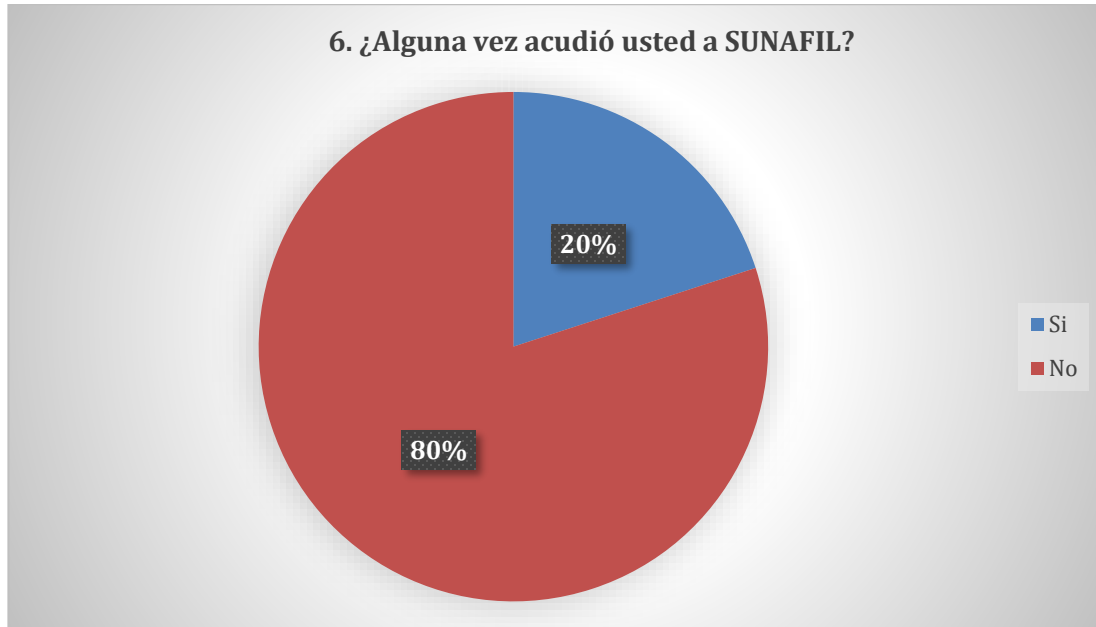
Teniendo en cuenta lo expuesto, esta afirmación es resultado de la investigación que ha sido respaldada por la gran mayoría de encuestados, a pesar de no tener conocimiento especializados los trabajadores encuestados de la ciudad de Chiclayo han podido entender y dar una opinión que concuerda con lo que se ha podido exponer.

Tabla 18 *Presentación de los resultados tabulados respecto de la indicación número: 8 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.*

8. ¿Alguna vez acudió usted a SUNAFIL?		
ALTERNATIVA		CANTIDAD
a. Si		40
b. No		10
	TOTAL	50

Descripción: Cuadro N° 08, a la afirmación planteada: ¿Alguna vez acudió usted a SUNAFIL?; de un total de 50 muestras realizadas, 40 de los encuestados aseguraron que sí acudieron a SUNAFIL y 10 de ellos indicaron lo contrario.

Ilustración 17 Resultado en gráfica de porcentajes respecto de la indicación número 8 apreciación que se obtuvo de los encuestados en tanto expertos en derecho en la jurisdicción de Chiclayo.



En la presente y última afirmación relacionada al Sistema de Inspección se procedió a verificar los datos obtenidos referidos a la frecuencia en la cual los encuestados acuden a SUNAFIL es busca de asesoría o protección de sus derechos laborales a causa de los posibles abusos por parte de los empleadores.

Ahora bien, el trabajador tiene distintas vías para comunicarse con SUNAFIL de manera física o virtual, en el supuesto de realizar alguna denuncia contra su empleador, debe seguir las disposiciones contenidas en la Directivas N° 002-2017-SUNAFIL/INII aprobado por Resolución de Superintendencia N° 190-2017-SUNAFIL, donde se detalla los medios de recepción de las denuncias laborales; directiva que fue descrita en la afirmación N°07 de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos de la ciudad de Chiclayo en el distrito judicial de Lambayeque.

Se precisa que el trabajador puede tener acceso a la Entidad Fiscalizadora de Trabajo de manera presencial y virtual; aun así con las vías puestas a disposición de los trabajadores según la

presente afirmación un gran porcentaje da a conocer que no acude a SUNAFIL, ello nos permite interferir posibles causas que propician este hecho, a) el desconocimiento de la existencia de esta entidad, b) la aceptación el estado de vulnerabilidad que siente el trabajador ante su empleador ante el temor de perder su trabajo puesto que confía en la efectividad de la entidad fiscalizadora; c) el equilibrio de respeto y protección que disfruta el trabajador en su centro de laborales.

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta afirmación es resultado de la investigación que ha sido respaldada por la gran mayoría de encuestados, en la cual por las carencias que sufre SUNAFIL al momento de realizar sus funciones, aunado al desconocimiento de los trabajadores generan un estado de protección deficiente de los derechos laborales.

CAPITULO V

“CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS”

5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con sentido que representación las metas trazadas por los objetivos específicos, con el fin de verificar su validez y finalmente conseguir.

5.1.1 Discusión sobre el objetivo: “Observar si existe un respeto en la ciudad de Chiclayo por la jornada de trabajo de ocho horas diarias o 48 horas semanales”

De conformidad con el desarrollo teórico de la investigación que se llevó a cabo en torno al respeto de la jornada de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales, siendo esta, como se ha revisado en los capítulos anteriores, una institución del derecho laboral muy importante, por lo que creemos conveniente realizar un breve repaso de lo que deviene en una jornada de trabajo en la relación laboral, para una mejor comprensión.

Como ya se ha visto en el transcurso de la presente investigación se ha revisado diversa información de juristas nacionales que ha llegado a una propia conclusión de lo que es una jornada de trabajo, puesto que en nuestro rol de investigador entendemos que es el tiempo en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de su empleador para que realice funciones que le sean ordenadas. Partiendo de este punto verificamos los resultados con la finalidad de poder llegar a un resultado que pueda darnos a conocer si realmente se está cumpliendo con el respeto de la jornada de trabajo como se está desarrollando.

Al determinar si se cumple con respeto de la jornada de trabajo podremos establecer el nivel de cumplimiento de la jornada de 08 horas de trabajo o 48 horas semanales en la ciudad de Chiclayo, lo que conllevaría a poder evidenciar si se está cumpliendo con el deber que tiene el Estado para con los ciudadanos como trabajadores; si bien, muchos de las personas, por no señalar a todos conocen o tiene una noción de este derecho laboral, el cual es reconocido en la Norma Suprema de la Nación, así como en los Tratados Internacionales, esto quiere decir que no basta

con el solo hecho de tener conocimiento de nuestro derechos, en este caso laborales, sino que deben ser respetados por los empleadores y de ser el caso verificar el cumplimiento del mismo, papel que recae en SUNAFIL.

¿Cuál es nivel de cumplimiento de la jornada de 08 horas en la ciudad de la Chiclayo?

Según lo que se ha podido apreciar en base a la construcción teoría respecto a la jornada de 08 horas, al tratarse de un derecho laboral que le corresponde a todo trabajador bajo ese límite diario y con una extensión de hasta 48 que se desarrollan duran la semana, se entiende que debería estar consolidado en la ejecución de los trabajos destinados por las empresas e instituciones, siendo así se ha de tener en cuenta la apreciación de las muestras que recogen la opinión de los propios trabajadores.

De ello se puede apreciar que la situación no es una cuestión estable, pues de la muestra se aprecia que un 36% de los encuestados, experimentan insatisfacción respecto al cumplimiento de las 08 horas, lo que representa una cantidad considerable y genera preocupación, siendo la cuestión que se deberían tener conocimiento de la intervención tanto preventiva como de simple control de la ejecución de este derecho laboral, lo cual obviamente la SUNAFIL no alcanza a cubrir dentro de sus funciones limitadas de fiscalización, lo cual se mostrará en los apartados posteriores.

TOMA DE POSTURA:

De acuerdo a lo recogido en razón del respecto de la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales, en la ciudad de Chiclayo, se ha podido apreciar la consagración de este derecho que se contempla en la legislación nacional, así como en la doctrina en tanto principios que amparan la protección del trabajador, resultada ser inapropiada, esto es identificado en función de la insatisfacción de la población trabajadora.

5.1.2 Discusión sobre el objetivo: “Verificar si el cumplimiento de la jornada de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales es el resultado de la inefectiva Fiscalización Laboral por parte de SUNAFIL”.

La apreciación anterior muestra el hecho de que en la ciudad de Chiclayo existe un problema para cierto sector de la población trabajadora que se identifica como un efecto de insatisfacción respecto al respeto de la jornada de las 8 horas diarias o 48 horas semanales, por lo mismo que se puede asumir la idea de que la función fiscalizadora siendo su deber la garantía del cumplimiento de estos derechos, tendría un papel importante en cuanto a este resultado.

Así se puede consolidar la idea de que la ausencia de fiscalización puntual y eficaz sobre la verificación del cumplimiento de este rubro, sería lo que está causando este efecto de insatisfacción, así la muestra que se recoge, puede hacerse resaltar en función de los resultados de la evaluación estadística que se tiene sobre la intervención de la SUNAFIL a nivel nacional, en la que se aprecia un resultado que no resulta satisfactorio respecto a su función de control.

Este nivel de actividad de parte de la SUNAFIL, se entiende debería estar controlada por parte de otra institución que mida su capacidad de acción no sólo por una cuestión de eficacia y responsabilidad del manejo de la operatividad, sino con el fin de reconocer los factores que estuvieran generando tal circunstancia y tomar acción sobre ellos con el fin de proveer de los elementos que permitan hacer que dicha función se cumpla de manera adecuada.

Siendo así, en atención a la medición del nivel de los trabajadores respecto al cumplimiento de la jornada de 08 horas diarias y 48 horas semanales se puede reconocer la relación con la ausencia de control, en efecto, lo que importará luego establecer el hecho de que si el incremento de las intervenciones con operativos de parte de la SUNAFIL, sería lo que permitiría otorgar mayor

garantía respecto al cumplimiento o ejercicio de este derecho por parte de la comunidad trabajadora.

Ante ello, es importante resaltar que no solo opera como factor el hecho de que se esté dando en la realidad un bajo nivel de fiscalización por parte de la SUNAFIL, sino que también se tendrá que revisar la estructura de control que se ha creado, como es el caso de las plantillas electrónicas, lo cual no siempre podrá funcionar como un marcador de la realidad, toda vez que resulta manejable solo para un sector de la población empresarial, no es de rigor para todas las empresas, mucho menos para las que se encuentran fuera del ámbito de la formalización.

En ese sentido, se reconoce el hecho de que la incorporación de plantillas electrónicas de manera general puede resultar ser un apoyo de la mano con la adecuación de una fiscalización idónea por parte de la SUNAFIL, se puede evitar el hecho de que las acciones de control sean tan deficientes y reducir al mínimo o desaparecer, por qué no, el nivel de insatisfacción de la población trabajadora en razón del incumplimiento de la jornada de 08 horas diarias, o 48 horas semanales.

TOMA DE POSTURA:

Conforme de ha podido corroborar de la recopilación de la información, se establece el hecho de que existe una relación directa entre la estructura de acción de fiscalización de la SUNAFIL en tanto se ha comprendido su nivel de ineficacia, sobre el nivel de insatisfacción de la población trabajadora respecto del derecho a la jornada laboral de 08 horas diarias y 48 horas semanales; por lo mismo que se indica como factor que promueve dicho incumplimiento, a la ausencia de efectividad de supervisión del respecto de este derecho.

5.1.3 Discusión sobre el objetivo: “Analizar cuáles son los factores que impiden una efectiva Fiscalización Laboral por parte de SUNAFIL.”.

De acuerdo al desarrollo analítico de la investigación se ha podido advertir una secuencia de hechos en relación con la actividad de la SUNAFIL respecto a la intervención que realiza para fiscalizar la actividad laboral, de lo cual se advierte un problema de insuficiencia de la acción, es decir que no se alcanza el objetivo de cobertura que se espera de la garantía que supone el control del Estado respecto al cumplimiento de los derechos laborales.

Es importante prestar atención de manera previa a lo que se debe entender como una acción fiscalizadora en sí, como es el caso de la acción que promueve la intervención del Estado con el fin de lograr la garantía del cumplimiento de las condiciones en la ejecución de ciertas acciones sin que se vulneren los derechos fundamentales; para el caso de la SUNAFIL, los derechos que se entienden deben ser asegurados con la observación del Estado, son los derechos laborales, entre los cuales se comprenden al que se ha estudiado en esta investigación, como es el derecho a la jornada de 08 horas diarias y 48 horas semanales.

En sí, la intervención deberá ser lo suficientemente eficiente por parte de los operadores institucionales y eficaz en cuanto a la propia institución, con el fin de asegurar el cumplimiento de dichos derechos, pero esto debe traducirse en la evaluación de las cifras que contienen los resultados de la acción de SUNAFIL, los mismo que deben ser comparados con la demanda generada por la cantidad de empresas que existen a nivel nacional, es decir para que se reconozca efectividad debe cuando menos cubrirse la mitad para que se entienda nivel de control a mediana escala.

La concepción de eficacia se orienta hacia la capacidad de la institución para poder cubrir dichas cifras que se relacionan con la cantidad de empresas existente en el Perú, haciendo la

aclaración que según lo que se informa respecto a la actividad de SUNAFIL, corresponde al logro de las metas trazadas y la atención de denuncias, por lo mismo que es lógico presumir que existen factores que están constituyéndose como limitantes de la acción de control o fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales, como es el caso especial de la jornada de 08 horas y 48 horas semanales.

Dicha condición se advierte de cierto factores que limitan la acción de la SUNAFIL, en cuanto a lo que se refiere a su labor de fiscalización, entre los cuales se ubica al aspecto presupuestal como un limitante para la generación de mayor cantidad de sedes y desde luego el incremento del personal que labora como fiscalizador en la institución; siendo así, sobre esta factor limitante debería aplicarse el incremento de las partidas necesarias a fin de que se alcancen objetivos más apropiados que garanticen los derechos de los trabajadores en general.

De otro lado se puede observar un aspecto relacionado con la situación organizacional, puesto que además de la poca cantidad de sedes y fiscalizadores, se ha estructurado de manera consolidada todas las acciones que desarrolla la SUNAFIL, así pues el resultado es que no existe una adecuada organización para sectorizar la acción fiscalizadora como una cuestión destinada a un cuerpo específico dentro de la propia organización.

Esto tendría como consecuencia mayor amplitud de acción de parte de la SUNAFIL para el desarrollo de la fiscalización, lo mismo que se encuentra relacionado con el aspecto presupuestario, puesto que implicaría la creación de una subintendencia que se ocupe del control de la actividad fiscalizadora, a fin de dotar de efectividad a su acción.

Esto resultaría de mucha utilidad para el complemento de la acción fiscalizadora de la SUNAFIL, toda vez que se orienta a brindar una capacidad mayor para el control del cumplimiento de los derechos que como en el caso de la jornada de 08 horas diarias y 48 horas semanales, se ha

verificado que es nulo; es decir, que no existe referencia alguna de este tipo de control, a pesar de la existencia de la plantilla electrónicas que se contienen la gratificación de los horarios, lo cual no representa ningún tipo de seguridad jurídica para los empleados, toda vez que en realidad el cumplimiento pueda verse alterado con facilidad ante la ausencia del control eficaz.

TOMA DE POSTURA

De acuerdo a los resultados obtenidos del analíticos sobre la actividad fiscalizadora de la SUNAFIL, se puede advertir que existen dos factores que se constituyen como elementos primordiales para el desarrollo de dicha actividad, estos son el aspecto presupuestario que se requerirá con el fin de establecer mayor cantidad de sedes y contrataciones de personal idóneo; ubicándose en consecuencia un factor organizacional que se relaciona con la actividad del control de fiscalización para lo cual habrá de crearse una subintendencia que se ocupe de tal fin, y con ello estructurar de manera adecuada el control sobre derechos específicos como es el caso de la jornada de 08 horas y 48 horas semanales.

5.2 RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han surgido en mérito a la discusión sobre los objetivos que se enmarcar en cada una de ellas con la finalidad de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será comparada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así obtener como resultado la contrastación de esta, así tenemos el siguiente desarrollo:

5.2.1. Respecto a la Variable independiente: La actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas o 48 horas semanales.

Es importante tener en cuenta para la validación de esta variable, el hecho de que su papel en el desarrollo de la investigación se orienta hacia su concepción como origen del problema, por lo mismo que se enfoca en la verificación de la eficacia de la acción fiscalizadora de la SUNAFIL respecto del cumplimiento de los derechos que le corresponden a los trabajadores a nivel nacional, por lo mismo que se puede detallar dos aspectos importantes que devienen del resultado de los objetivos específicos.

Sobre dicha protección en la ciudad de Chiclayo, se ha podido apreciar la consagración de este derecho que se contempla en la legislación nacional, así como en la doctrina en tanto principios que amparan la protección del trabajador, resulta ser inapropiada, esto es identificado en función de la insatisfacción de la población trabajadora.

De acuerdo al resultado de la observación y el análisis de la información, se establece el hecho de que existe una relación directa entre la estructura de acción de fiscalización de la SUNAFIL en tanto se ha comprendido su nivel de ineficacia, sobre el nivel de insatisfacción de la población trabajadora respecto del derecho a la jornada laboral de 08 horas diarias y 48 horas semanales; por lo mismo que se indica como factor que promueve dicho incumplimiento, a la ausencia de efectividad de supervisión del respecto de este derecho; es en virtud a todo ello que se plasma en la realidad la validación de esta variable de la siguiente manera:

“Se ha podido verificar la insuficiencia de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas o 48 horas semanales en la ciudad de Chiclayo.”

5.2.2 Respecto a la Variable dependiente: La garantía de los derechos laborales del trabajador.

Según la comprensión de los resultados referidos a la anterior validación se puede reconocer la relación con los aspectos de protección o garantía que se supone debe otorgar el Estado a través de la intervención de la SUNAFIL, lo cual se debe a ciertos factores, siendo estos el aspecto presupuestario primero, que se requerirá ampliar con el fin de establecer mayor cantidad de sedes y contrataciones de personal idóneo; ubicándose en consecuencia un favor organizacional que se relaciona con la actividad del control de fiscalización para lo cual habrá de crearse una subintendencia que se ocupe de tal fin, y con ello estructurar de manera adecuada el control sobre derechos específicos como es el caso de la jornada de 08 horas y 48 horas semanales. De acuerdo a ello es que se puede validar la variable con la siguiente construcción:

No existe garantía de los derechos laborales del trabajador en razón a la ineficacia de la función fiscalizadora de SUNAFIL debido a los factores presupuestarios y organizacional.

5.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

Hipótesis conclusiva:

Se ha podido verificar la insuficiencia de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL, respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas o 48 horas semanales en la ciudad de Chiclayo; ello debido a que no existe garantía de los derechos laborales del trabajador en razón a la ineficacia de la función fiscalizadora de SUNAFIL debido a los factores presupuestarios y organizacional.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
HIPÓTESIS INICIAL	HIPÓTESIS CONCLUSIVA
Si, la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas o 48 horas semanales es ineficiente; entonces, estaría produciendo un efecto negativo sobre la garantía de los derechos laborales del trabajador.	Se ha podido verificar la insuficiencia de la actividad fiscalizadora de SUNAFIL respecto del cumplimiento de la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales en la ciudad de Chiclayo; ello debido a que no existe garantía de los derechos laborales del trabajador en razón a la ineficacia de la función fiscalizadora de SUNAFIL debido a los factores presupuestario y organizacional.

Como se puede apreciar en el cuadro precedente “Contrastación de Hipótesis”, la hipótesis planteada inicialmente en la presente investigación se contrasta con la conclusión obtenida, puesto que la insuficiencia de la actividad fiscalizadora es directamente proporcional a nivel presupuestal y organizacional que ostenta la entidad encargada de la fiscalización, esta conclusión se reafirma en el resultado de la insatisfacción obtenido de cierto número de trabajadores que realizan sus funciones en la ciudad de Chiclayo, lo que conlleva a que la ineficacia de la función fiscalizadora en la ciudad de Chiclayo sea resultado del factor presupuestario y organizacional a pesar de la existencia de la Intendencia Regional de Lambayeque, denotando una ineficacia en la función fiscalizadora según lo señalado.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se ha llegado a la conclusión, de acuerdo a lo recogido en razón a la jornada de 08 horas diarias o 48 horas semanales, en la ciudad de Chiclayo, se ha podido apreciar la consagración de este derecho que se contempla en la legislación nacional, así como en la doctrina en tanto

principios que amparan la protección del trabajador, resulta ser inapropiada, esto es identificado en función de la insatisfacción de la población trabajadora.

SEGUNDA:

Se establece como conclusión, de acuerdo a la recopilación de la información, que existe una relación directa entre la estructura de acción de fiscalización de la SUNAFIL en tanto se ha comprendido su nivel de ineficacia, sobre el nivel de insatisfacción de la población trabajadora respecto del derecho a la jornada laboral de 08 horas diarias y 48 horas semanales; por lo mismo que se indica como factor que promueve dicho incumplimiento, a la ausencia de efectividad de supervisión del respecto de este derecho.

TERCERA:

Se ha logrado establecer que existen dos factores que se constituyen como elementos primordiales para el desarrollo de la actividad fiscalizadora de la SUNAFIL, estos son los aspectos presupuestarios que se requerirá con el fin de establecer mayor cantidad de sedes y contrataciones de personal idóneo; ubicándose en consecuencia un factor organizacional que se relaciona con la actividad del control de fiscalización para lo cual habrá de crearse una subintendencia que se ocupe de tal fin, y con ello estructurar de manera adecuada el control sobre derechos específicos como es el caso de la jornada de 08 horas diarias y 48 horas semanales; con todo ello se establece que los derechos laborales de los trabajadores no se encuentran garantizados desde la perspectiva de la fiscalización del Estado.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda la implementación del presupuesto institucional de la SUNAFIL de manera directa para que se proceda a la implementación de mayor cantidad de sedes a nivel nacional y la contratación de personal idóneo para el desarrollo de la actividad fiscalizadora.

SEGUNDA

Se sugiere un ajuste organizacional en la estructura de la SUNAFIL a fin de que se pueda crear una sub intendencia orientada a la función del desarrollo exclusivo y control de la acción fiscalizadora de la SUNAFIL, a fin de que dicha actividad se ocupe de la verificación directa de cada uno de los derechos de ellos trabajadores y el registro correspondiente de tal actividad.

Bibliografía

- Alva, C. (05 de febrero de 2020). *La Republica*. Obtenido de <http://larepublica.pe/economia/2020/02/05/mtpe-en-el-2019-hubo-236-accidentes-mortales-en-el-trabajo/>
- Arevalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Pacifico Editores .

Arevalo Vela, J. (2016). *Tratado De Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico.

Arias Gibert, E. N. (2013). Jornada maxima legal y el Convenio N° 1 de la OIT. (E. Infojus, Ed.)

Revista Derecho del Trabajo, 65. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140085-arias_gibert-jornada_maxima_legal_convenio.htm

Blancas Bustamante, C. (2016). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo* (Segunda ed.). Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis*, 65, 13-26. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

Canal N. (25 de Junio de 2017). *Canal N*. Obtenido de <https://canaln.pe/actualidad/incendio-malvinas-quienes-son-responsables-n281814>

Casación , 14239-2015 Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social 09 de Agosto de 2017).

Casación Laboral, 7015-2018 La Libertad (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 23 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/06/cas-lab-7015-2018-La-Libertad-Conductor-intermitente-excluido-jornada-m%C3%A1ximo-Aplicaci%C3%B3n-Ier-pleno.pdf>

Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. (s.f.). *Diario Oficial del Bicentenario El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-directiva-servicio-de-atencion-de-denuncias-labora-resolucion-n-190-2017-sunafil-1566419-1/>

Gomez Iglesias, C. (1996). La regulación del trabajo en Roma y en la moderna legislación laboral española. *Revista de Derecho Privado*, 25-46. Obtenido de <https://revistas->

- colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-derecho-privado/article/view/20222/18149
- INEI. (2014). Estructura empresarial por segmento a nivel nacional. *INEI*, 31. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1262/cap01.pdf
- INEI. (2019). *En el Perú existen 2 millones 699 mil 130 empresas al tercer trimestre del año 2019*. Lima: INEI. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-2-millones-699-mil-130-empresas-al-tercer-trimestre-del-ano-2019-11951/>
- La Nacion. (01 de Mayo de 2018). *La Nacion*. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/politica/dia-del-trabajo-el-homenaje-a-los-martires-de-chicago-nid2130456>
- Lastra Lastra, J. M. (2000). El trabajo en la historia. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho 1999-2000*, 195-224. Obtenido de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/11/cnt/cnt7.pdf>
- Martinez Lacy, R. (2011). El Feudalismo en Bizancio: Corrientes interpretativos Modernas. *Nova Tellus*, 139-150. Obtenido de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-30582011000200006&Ing=es&tlng=es
- Mejía Madrid, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Revista Ius Et Veritas*, 45, 310-323. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- OIT. (s.f.). *C001-Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (num. 01)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

- OIT. (s.f.). *Inspección del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm>
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::no:p12100_INSTRUMENT_ID:312226
- Otzen , T., & Manterola , C. (2017). Tecnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Peruano, P. d. (2020 de Agosto de 01). *Superintendencia Laboral de Fiscalización Laboral*. Obtenido de [https://www.gob.pe/busquedas?contenido\[\]=publicaciones&institucion\[\]=sunafil&reason=sheet&sheet=1](https://www.gob.pe/busquedas?contenido[]=publicaciones&institucion[]=sunafil&reason=sheet&sheet=1)
- Plataforma digital unica del Estado Peruano. (04 de abril de 2018). *Plataforma digital unica del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/476-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-valor-remuneracion-minima-vital>
- Programa de Promoción de la Formalización de America Latina y el Caribe. (2015). *Fortalecimiento de la inspección laboral en Peru: La Planilla Electronica y el Plan RETO*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-llima/documents/publication/wcms_371221.pdf: Organización Internacional del Trabajo.
- Rebaza Vilchez, K. M., & Sandoval Cruzatt, S. (2017). El rol del Estado peruano en la lucha contra la explotación laboral como forma contemporanea de esclavitud, a proposito del caso "Las Malvinas". *Persona y Familia. Revista del Instituto de la Familia*, 1(6), 145-163. Obtenido de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/personayfamilia/article/view/474>

Requejo Aleman, J. C. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*.
Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Saco Alva, M., & Campos Skamperle, 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*, 450-465. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/view/11983>

Soria Lujerio, J. E. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016*. Chimbote: Universidad César Vallejo.

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - 01. Concepto - Planilla Electronica*. Obtenido de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3196-01-concepto-planilla-electronica>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s.f.). *SUNAFIL/Convenios*. Obtenido de [https://www.sunafil.gob.pe/sobre-sunafil/convenios.html?orders\[publishUp\]=publishUp&issearch=1&start=20](https://www.sunafil.gob.pe/sobre-sunafil/convenios.html?orders[publishUp]=publishUp&issearch=1&start=20)

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s.f.). *SUNAFIL/Misión*. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/mision.html>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/4308-sunafil-presenta-aplicativo-de-denuncias-laborales-virtuales.html>

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.

Toyama Miyagusuku, J., & Eguiguren Praeli, A. (2018). *Inspección del Trabajo - Jurisprudencia Administrativa más relevante*. Lima: Gaceta Juridica.

Toyama Miyagusuku, J., & Rodriguez Garcia , F. (2019). *Manual de Fiscalización Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Walpole, R., & Myers, R. (1966). *Probabilidad y Estadística* . Mexico: McGraw_Hill.