

Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021

por Zoila Isabel Vásquez Soria

Fecha de entrega: 19-oct-2023 09:54a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2200778255

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_ZOILA_-_ZOILA_ISABEL_VASQUEZ_SORIA.docx (3.5M)

Total de palabras: 21522

Total de caracteres: 114043



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



¹²
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

**Supervisión de las sanciones por infracciones en
materia de seguridad y salud en el trabajo por
SUNAFIL – San Martín, 2021**

Para optar el título profesional de Abogado

Autor:

Zoila Isabel Vásquez Soria
<https://orcid.org/0000-0003-0370-7362>

Asesor:

¹
Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes Gonzales
<https://orcid.org/0000-0002-7897-6025>

Tarapoto, Perú

2023



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

⁶
**Supervisión de las sanciones por infracciones en
materia de seguridad y salud en el trabajo por
SUNAFIL – San Martín, 2021**

⁸
Para optar el título profesional de Abogado

Presentado por

Zoila Isabel Vásquez Soria

Sustentada y aprobada el 25 de Setiembre del 2023, ¹ por los siguientes jurados

Presidente de Jurado

Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso

¹ Secretario de Jurado

Abg. Mg. Heidegger Mendoza Ramírez

Vocal de Jurado

Abg. Dra. Elsa Mávila Ramírez Pinedo

¹

Asesor

Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes Gonzáles

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

Zoila Isabel Vásquez Soria, con DNI N° 71498345, bachiller de la Escuela profesional de Derecho, Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene el proyecto de tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en el proyecto de investigación no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información proporcionada en esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mí accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín

Tarapoto, 25 de setiembre del 2023



.....
Zoila Isabel Vásquez Soria
DNI N° 71498345

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto: Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021</p>	<p>Área de investigación: Derecho y Ciencias Políticas Línea de investigación: Derecho Laboral Sublínea de investigación: Proceso administrativo general Grupo de investigación: In dubio pro operario Tipo de investigación: Aplicada</p>
<p>Autor: Zoila Isabel Vásquez Soria</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Escuela Profesional de Derecho: Unidad o laboratorio: https://orcid.org/0000-0003-0370-7362</p>
<p>Asesor: Jeiner Leliz Paredes Gonzáles</p>	<p>Dependencia local de soporte: Faculta de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho: Unidad o laboratorio: https://orcid.org/0000-0007-7897-6025</p>

Dedicatoria

A mi familia por todo su apoyo y amor invaluable para lograr la meta de ser una profesional en Derecho. A Dios por sus bendiciones y ser farol que guía mi caminar diario.

Zoila Isabel Vásquez Soria

Agradecimientos

- ¹ **A Dios**, por bendecirme tanto para poder llegar hasta donde he llegado y porque ha hecho realidad este sueño anhelado.
- ¹ **Al Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes Gonzáles** por todo el apoyo desde el inicio del trabajo de investigación y todo el desarrollo de esta tesis. A mis tres jurados de este valioso trabajo, los docentes **Abg. Mg José Roberto Sieden Valdiviezo**, **Abg. Mg Heidegger Mendoza Ramírez** y **Abg. Mg. Elsa Mávila Ramírez Pinedo**.

Zoila Isabel Vásquez Soria

5 Índice general

Ficha de identificación	6
Dedicatoria	7
Agradecimientos	8
Índice general	9
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
Resumen	14
Abstract	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Internacional	19
2.1.2 Nacional	20
2.1.3 Local	21
2.2. Fundamentos teóricos	21
2.2.1 Supervisión de las sanciones	21
2.2.1.1.1 Dirección de promoción y prevención	22
2.2.1.1.2 Dirección de supervisión y evaluación	22
2.2.1.1.3 Tribunal de fiscalización laboral	22
2.2.1.2 Criterios para la imposición de sanciones	23
2.2.1.2.1 La peligrosidad y el carácter permanente	23
2.2.1.2.2 La gravedad de los daños producidos	23
2.2.1.2.3 La conducta seguida por el sujeto responsable	23
2.2.1.3 Sanciones y pagos por incumplimiento al principio de prevención	24
2.2.1.3.1 Sanción solidaria	24
2.2.1.3.2 Sanción laboral	24
2.2.1.3.3 Sanción civil	24
2.2.1.3.4 Sanción administrativa	24

	10
2.2.1.3.5 Sanción penal	25
2.2.2 Infracciones por Salud y Seguridad en el trabajo	25
2.2.2.1 Campo de acción de la salud y seguridad en el trabajo	26
2.2.2.1.1 Condiciones materiales.....	26
2.2.2.1.2 Condiciones ambientales.....	26
2.2.2.1.3 Contenido y organización en el trabajo.....	27
2.2.2.2 Tipos de infracciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo	27
2.2.2.2.1 Infracciones insubsanables.....	27
2.2.2.2.2 Infracciones subsanables	27
2.3 Definición de términos básicos	30
5 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	32
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	32
3.1.1. Contexto de la investigación	32
3.1.2. Periodo de ejecución	32
3.1.3. Autorizaciones y permisos	32
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	32
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	32
3.2. Sistema de variables	32
3.3. Procedimientos de la investigación	34
3.3.1. Objetivo específico 1	34
3.3.2. Objetivo específico 2	35
3.3.3. Objetivo específico 3	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Resultados objetivo específico 1	37
4.2. Resultados objetivo específico 2	41
4.3. Resultados objetivo específico 3	46
1 4.4. Resultado general	52
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65

	11
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	70
Anexo 01 – Matriz de consistencia.....	71
Anexo 02 – Instrumentos de recolección de datos.....	73
Anexo 03 – Validación de instrumento 01	76
Anexo 04 – Validación de instrumento 02	77
Anexo 05 – Autorización	78
Anexo 06 – Iconografía	79

Índice de tablas¹

Tabla 1 Descripción de variable objetivo específico N° 01	33
Tabla 2 Descripción de variable objetivo específico N° 02	33
Tabla 3 Descripción de variable objetivo específico N° 03	34
Tabla 4 Lista de entrevistados	36
Tabla 5 Lista de Encuestados	36
Tabla 6 Nivel de Supervisión en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.....	38
Tabla 7 Nivel de Organización en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL.....	39
Tabla 8 Nivel de criterio para la imposición de sanciones	40
Tabla 9 Nivel de respuesta de Infracciones Leves	43
Tabla 10 Nivel de respuesta de infracciones graves	44
Tabla 11 Nivel de respuesta de infracciones muy graves.....	45
Tabla 12 Prueba de Normalidad	53
Tabla 13 Correlación de Rho de Spearman.....	54

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Supervisión en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.....	39
Figura 2 Nivel de Organización de las infracciones en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo	40
Figura 3 Porcentaje en cuanto al nivel de criterio para la imposición de sanciones ..	41
Figura 4 Porcentaje del nivel de respuesta de Infracciones Leves	43
Figura 5 Nivel de respuesta de infracciones graves.....	44
Figura 6 Nivel de respuesta de infracciones muy graves	45

Resumen

La presente investigación determina a la SUNAFIL como un organismo por el cual el Estado peruano cumple con la obligación de respetar los derechos de los trabajadores creando condiciones suficientes para el desarrollo de las actividades económicas de una empresa para promover su formalización y productividad, tuvo como problema principal la interrogante ¿De qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021?; originando el objetivo general, Determinar de qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021, como objetivos específicos i) Analizar el nivel de Supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín; ii) Identificar los tipos de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín; y iii) Analizar las resoluciones de infracción de los expedientes administrativos por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín. El ámbito de la investigación se encuentra ubicado geográficamente en el distrito de Tarapoto en la sede de la Intendencia Regional de SUNAFIL – San Martín, comprendiendo el periodo de Julio a Diciembre del 2022, la metodología empleada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional, diseño de investigación no experimental, teniendo como instrumento, guía de encuesta y un pequeña entrevista dirigida a los trabajadores de la SUNAFIL, la guía de análisis documental a resoluciones emitidas por la entidad respecto a las infracciones cometidas por distintas entidades. Dando como resultado, un análisis detallado de los tipos de infracciones que son comúnmente cometidos por diversas empresas poniendo en peligro el bienestar de sus trabajadores y la propia productividad de estas. Concluyendo que el nivel de supervisión es alto en un 67% en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, sin embargo, aún existen determinadas falencias, si bien la supervisión es adecuada la entidad de SUNAFIL multa al empleador por infracciones específicas, así mismo, se tiene que SUNAFIL cumple con su labor de multar ante la detección de cualquier infracción cometidas por las empresas, pero no realiza una labor eficiente para comprobar si dichas infracciones fueron corregidas.

Palabras clave: SUNAFIL, seguridad y salud, supervisión, sanciones, infracciones, trabajadores.

Abstract

This research identifies SUNAFIL as an agency through which the Peruvian State fulfills its obligation to respect the rights of workers by creating sufficient conditions for the development of the economic activities of a company to promote its formalization and productivity. The main problem was the question How are the sanctions for occupational health and safety violations supervised by SUNAFIL - San Martín, 2021? The general objective is to determine how sanctions for occupational health and safety violations are supervised by SUNAFIL - San Martín, 2021, and the specific objectives are i) To analyze the level of supervision of occupational health and safety violations imposed by SUNAFIL - San Martín; ii) To identify the types of occupational safety and health infractions by SUNAFIL - San Martín; and iii) To analyze the resolutions of infraction of the administrative files for occupational safety and health infractions by SUNAFIL - San Martín. The scope of the research is geographically located in the district of Tarapoto at the headquarters of the Regional Intendancy of SUNAFIL - San Martín, covering the period from July to December 2022. The methodology used was applied with a quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental research design, having as an instrument, a survey guide and a short interview directed to the SUNAFIL workers, the documentary analysis guide to resolutions issued by the entity regarding the infractions committed by different entities. The result shows that a detailed analysis of the types of infractions that are commonly committed by various companies endangers the well-being of their workers and their own productivity. In conclusion, the level of supervision is high at 67% in terms of occupational safety and health imposed by SUNAFIL-San Martín, however, there are still certain shortcomings, even though supervision is adequate, the SUNAFIL entity fines the employer for specific infractions, likewise, SUNAFIL complies with its task of fining upon detection of any infraction committed by the companies, but does not perform an efficient task to verify whether such infractions were corrected.

Keywords: SUNAFIL, safety and health, supervision, sanctions, infractions, workers.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El aumento de la burocracia dentro de un país se debe a la falta de un manejo administrativo público eficaz, por lo que generan actividades muy cotidianas y rutinarias. La administración pública peruana se caracteriza por la falta de gerentes responsable de asegurar el cumplimiento y responsabilidad de las leyes además de la imposibilidad de integrarse en una institución. Varias empresas responsables encargadas de brindar una mejor atención y un servicio público como a sus trabajadores, todos ellos imploran solucionar circunstancias que aquejan problemas institucionales pero que en muchos casos se hacen oídos sordos. Todo esto nos llega a inferir en un primer momento que no se dan las medidas necesarias para adoptar condiciones adecuadas ante cualquier suceso o contingencia presentada.

Los problemas y contingencias laborales, son hechos y cosas de cada día, muchos de ellos efectuados por terceros o gente vinculada al entorno empresarial, con reclamos de sus derechos económicos e integrales considerados transgredidos en las instancias correspondientes con el fin de hacer prevalecer sus derechos laborales. Por lo que al ser una investigación es conveniente manifestar en víspera de buscar y comprender los motivos sustanciales y objetivos tanto de las empresas infractoras como de la entidad, si realmente funciona el principio de equidad s y si se está cumpliendo las recomendaciones propuestas por parte de la entidad.

La SUNAFIL es el organismo por el cual el Estado peruano cumple con ⁶⁶ la obligación de respetar los derechos laborales de los trabajadores, se crean ambientes suficientes para alcanzar el desarrollo en actividades económicas de empresas y promover su formalización y productividad. El Congreso de la República aprobó la Ley N° 29981 (15/01/2013) que establece como organismo técnico profesional dependiente del (MTPE) a la SUNAFIL otorgándole la responsabilidad de asegurar los vínculos laborales, salud y seguridad ocupacional, servicios de empleo y agencia de contratación; como también de promoción laboral y formación, contratación de extranjeros y seguridad social.

Es menester tomar a cuenta las actuaciones realizadas por parte de esta entidad, que en la práctica cumple y hace cumplir las normas, verificando las condiciones y buenas prácticas de las empresas hacia sus colaboradores pero que a pesar de esa gran expectativa buena por parte de esta región, no todas las empresas supervisadas y fiscalizadas siguen esa línea y el principal problema es la no adecuación de medidas de corrección sugeridas y presentadas a las empresas vista este punto en infracciones que

fueron detectadas sobre todo en aquellas vinculadas a la Salud y Seguridad en el trabajo, que existe una deficiencia burocrática por parte de la entidad en constatar si se ha cumplido con lo sugerido, ya que al no tener la certeza si se ha cumplido, puede ser una causa atribuida por la empresa al presentarse los recursos de apelación de las infracciones por una parte o problemas administrativos de la entidad que dificulten y hagan imposible su verificación.

Ahora bien, en base a lo desarrollado líneas arriba se planteó el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021?; por consiguiente, se ha formulado la siguiente hipótesis nula de investigación: La supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021; es baja debido a que después de la sanción no se supervisa su cumplimiento, seguidamente se ha formulado la siguiente hipótesis alternativa de investigación: La supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021; es alta debido a que después de la sanción se supervisa su cumplimiento.

Es así que, para resolver los problemas antes mencionados, se plantearon objetivos, Objetivo General: Determinar de qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021. Siendo que a partir del cual se formulan los siguientes objetivos específicos: Analizar el nivel de Supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín; Identificar los tipos de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín; y Analizar las resoluciones de infracción de los expedientes administrativos por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.

La investigación se estructura en tres capítulos principales. En el primero, se aborda la problemática central, que explora el motivo de nuestra investigación e incluye la formulación de la pregunta de investigación, la hipótesis y los objetivos generales y específicos. El segundo capítulo se enfoca en el marco teórico, donde se examinan antecedentes a nivel internacional, nacional y local relacionados con el tema de estudio, se presentan las bases teóricas vinculadas a la Supervisión de las sanciones, las Infracciones por salud y seguridad en el trabajo, así como las definiciones de conceptos clave. El tercer capítulo se dedica a describir la metodología utilizada y el procedimiento de recopilación de datos. Finalmente, el cuarto capítulo se concentra en la presentación

y discusión de los resultados, desempeñando un papel esencial en la formulación de las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacional

Avendaño (2022) en su investigación sobre la gestión de riesgos laborales como un medio alternativo para proteger la integridad y bienestar de los empleados, respecto al impacto negativo generado en las empresas que no implementan un sistema de gestión de riesgos, llegando a disminuir los índices de productividad, desempeño, falta de acometividad y escasos de cuidado de los propios trabajadores. Este ²⁰concluye que el actual modelo empresarial colombiano ignora las normativas legales en el contexto de seguridad y salud en el trabajo, ya sea por distintos factores como la ausencia de compromiso del órgano de gerencia de las empresas, el desconocimiento de la normativa legal y la falta de control del Ministerio de Trabajo que permite que las empresas sigan funcionando sin más que una sanción monetaria, mas no verifican el cumplimiento de la norma luego de la imposición de la multa.

Rodríguez & Corzo (2022), en su investigación desarrolla un análisis ²⁸sobre la relevancia de las responsabilidades de inspección, supervisión y regulación en el ámbito de la seguridad y la salud laboral por parte del Estado colombiano en el norte de Santander, acorde al marco normativo. Esta ³⁹concluye que existe una insuficiente eficacia en la aplicación del marco legal establecido, puesto que existe una evidente evasión del sistema de riesgos laborales que equivale al 69%, 68% y 56% de los actores evasores, asimismo, refiere que existe una carencia de recursos humanos por parte del estado puesto que no se llega a cumplir con la cantidad de inspectores que la OIT exige, acorde al modelo de empresa y el número de trabajadores en ella.

En este ámbito O.I.T (2019), en su artículo sobre garantizar la seguridad y el bienestar en el contexto del trabajo del futuro: capitalizando un siglo de conocimiento y práctica, dicha investigación ⁹concluye que los nuevos cambios a los que se enfrenta el mundo, son retos y oportunidades para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, pues entendiendo al trabajo como un instrumento para salir de la pobreza y conseguir que el ser humano tenga un propósito de vida, es fundamental que éste se desarrolle con previsión de los riesgos existentes, ya que es preocupante la aparición de enfermedades no transmisibles en los trabajadores, los riesgos psicosociales en el trabajo y los riesgos persistentes que exigen necesariamente una nueva visión de política de prevención en el

trabajo. En ese sentido,³⁶ la comisión Mundial sobre el futuro de trabajo instó a que se establezca una garantía laboral universal que tenga como base pilares fundamentales. Finalmente, es recomendable que los gobiernos, empleadores, trabajadores, entre otros involucrados utilicen las ocasiones para lograr del sistema de trabajo un ámbito seguro y que genere bienestar social común de todos (p. 52)

2.1.2 Nacional

Jugo (2021), en su investigación sobre la fiscalización laboral más allá de la sanción de una revisión a los programas de inspección a nivel internacional, tras una paciente indagación llegó a la conclusión que los programas de prevención para no llegar a la imposición de una sanción que se han utilizado a nivel internacional, han ido de acuerdo al constante cambio de la visión empresarial, quienes se esfuerzan en la búsqueda de participación del Estado y así obtener mayor asesoramiento técnico y promoción; siendo el caso de Perú, existe la Sunafil, quien es el encargado de impulsar, inspeccionar y fiscalizar que se cumplan colocar los estándares laborales y de seguridad y salud en el lugar de trabajo como una prioridad, además de ofrecer orientación técnica y llevar a cabo investigaciones para el mejoramiento de la labor fiscalizadora y plantear normas respecto a estas materias (p. 45).

Por su parte Salazar (2020), en su trabajo de tesis realizada en Tingo María sobre infracciones laborales en empleadores del rubro de restaurantes, concluye que los empleadores que pertenecen al rubro de restaurantes de Tingo María, incumplieron con lo siguiente: no afiliaron a los trabajadores al seguro EsSalud, no ampliaron el periodo de prueba como establece la ley (3 meses), sin embargo, extendieron las horas de trabajo a más de 8 horas por día; ante la situación SUNAFIL debe efectuar acciones de investigación y consulta, para que ante tales incumplimientos se aplique sanciones leves, graves y muy graves según corresponda. Asimismo, debe advertir a los empleadores que, si no cumplen con la sanción impuesta, serán acreedores de una amonestación en forma de medidas de inspección con una sanción "Muy Grave", y una multa de 11 a 20 UIT, esto último no se hizo en el caso de los dueños de los restaurantes en Tingo María, pues pagaron tan solo una suma inferior a una remuneración mínima (p. 49).

Por otro lado, Zegarra (2019), en su investigación sobre el sistema de administración de seguridad y salud en el trabajo, basado en la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, evaluado en la empresa minera Bateas S.A.C. en Arequipa durante 2021,²¹ señala que esta compañía enfrenta una situación crítica y deficiente en términos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto se refleja en entornos laborales

inapropiados y peligrosos que constantemente ponen en riesgo a los empleados que trabajan dentro de las instalaciones de la empresa (p. 63).

Por último, Cucho (2018), en su investigación de tesis sobre los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción Lima Sur, Lima, el autor concluye, la importancia de analizar si las condiciones de seguridad crean algún tipo de responsabilidad en respuesta a un accidente dentro de las empresas de construcción, determinándose la existencia de una responsabilidad civil, penal y administrativa, siendo el origen de esta última como consecuencia de la inspección frente al incumplimiento de funciones de SST, libre de que se haya producido o no el daño ocupacional que la Autoridad Administrativa de Trabajo tendrá la labor de sancionar según la normativa vigente, los cuales van desde una multa (dependiendo la gravedad de la infracción) hasta el cierre temporal del lugar de trabajo. Definitivamente, considera las condiciones de seguridad dentro del centro de trabajo genera un espacio seguro y saludable para los trabajadores, salvaguardando su bienestar y dignidad (p.71).

2.1.3 Local

Curi (2020), Luego de investigar el sistema de inspección laboral en el cumplimiento de las regulaciones sociolaborales en las quejas presentadas ante SUNAFIL San Martín en 2019, se llegó a la conclusión de que las quejas presentadas durante ese año se relacionaban principalmente con asuntos laborales, en concreto, la provisión de beneficios laborales, el incumplimiento de pagos y salarios, así como problemas de seguridad social, que involucraban situaciones relacionadas con la falta de inscripción en el régimen contributivo de seguridad social y pensiones para los trabajadores. Sin embargo, estas quejas no se han abordado de manera adecuada, lo que plantea dudas sobre la eficacia de esta entidad administrativa. Entre las razones se encuentran la escasez de recursos humanos y la falta de capacitación del personal a cargo. En consecuencia, el actual sistema solo propia la acción de efectuar la multa correspondiente al empleador frente al incumplimiento de los derechos laborales, es decir, desampara al trabajador, esto es notorio en las resoluciones emitidas por la entidad donde no evidencia la exigencia en la subsanación de estas conductas de infracción (p. 58).

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1 Supervisión de las sanciones

De acuerdo con Saco, M., & Campos, D. (2013), la vigilancia de las sanciones se ha vuelto esencial en el contexto del sistema de gestión laboral, ya que su papel radica en garantizar la eficaz adhesión y ejecución de las regulaciones laborales. En consecuencia,

la tarea que cumplen los mecanismos de supervisión en el ámbito laboral se convierte en una necesidad crucial en una sociedad marcada por la informalidad, facilitando la resolución de una amplia gama de cuestiones laborales (p. 45).

2.2.1.1.1 Dirección de promoción y prevención

Tiene la labor de incentivar dentro del país una cultura preventiva, además del cumplimiento de las normas orientadas a la materia sociolaboral. Esta dirección tiene la tarea de crear estrategias destinadas a fomentar una cultura preventiva, que incluye el cumplimiento de las regulaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. También desempeña un papel en informar a los ciudadanos acerca de los servicios ofrecidos por la inspección del trabajo.

2.2.1.1.2 Dirección de supervisión y evaluación

Esta entidad desempeña el papel de supervisar la adecuada operación del Sistema de Inspección del Trabajo, lo que incluye las unidades de los Gobiernos Regionales encargadas de llevar a cabo las inspecciones laborales. Esta supervisión abarca la investigación de las situaciones relacionadas con las inspecciones y el proceso administrativo de imposición de sanciones. Además, esta Dirección tiene la responsabilidad de supervisar y asegurar el acatamiento de las políticas, enfoques, presentaciones y proyectos institucionales, así como los procesos relacionados con la inspección laboral. Su función incluye la vigilancia de las distintas fases del Sistema de Inspección del Trabajo, la revisión y evaluación de los procedimientos administrativos concluidos en las actividades de inspección y el proceso sancionador a nivel nacional. También se encarga de elaborar el Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo y de supervisar la asignación de recursos a los Gobiernos Regionales, entre otras responsabilidades

2.2.1.1.3 Tribunal de fiscalización laboral

Un órgano colegiado con poder resolutivo dentro de la SUNAFIL, que goza de independencia técnica para tomar decisiones en calidad de última instancia administrativa en los casos en los cuales se haya presentado un recurso de revisión. Este recurso se aplica cuando se identifica que se ha cometido un error en la aplicación o análisis de las normas del derecho laboral, ya sea por su no aplicación o aplicación incorrecta

2.2.1.2 ² Criterios para la imposición de sanciones

2.2.1.2.1 La peligrosidad y el carácter permanente

Oneto (2019), indica que las infracciones permanentes se configuran cuando en una determinada situación que es contraria a la ley (situación infractora) es la conducta misma la que persiste, como por ejemplo a un trabajador que opera sin licencia. Con respecto a la peligrosidad de la comisión de estas conductas infractoras, se refiere a riesgo al que se puede exponer al trabajador, situación que va a contra su derecho a la integridad física, pues a él se le debe proteger e incluso de su propia imprudencia profesional. Entonces para la aplicación de este criterio, se debe ver si la conducta infractora ha estado realizándose de forma constante y que junto con ello se haya puesto en evidente circunstancia de riesgo al trabajador (p.12).

2.2.1.2.2 La gravedad de los daños producidos

Este criterio, va dirigido directamente a las consecuencias de las conductas que se han producido ante falta o carencia de medidas ⁶ preventivas exigibles, consecuencias que recaen en el trabajador. Es por ello, que ⁶ el reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, clasifica según gravedad a los accidentes: Accidente Leve: cuando genera en la persona que sufrió el accidente un descanso breve, de tal manera que puede volver a sus labores al día siguiente; Accidente Incapacitante: cuando la lesión genera un descanso, faja injustificada al trabajo, y tratamiento (temporal o parcial); y Accidente Mortal: cuando las lesiones sufridas ocasionan la muerte de la persona.

2.2.1.2.3 ³ La conducta seguida por el sujeto responsable

⁵⁷ La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica de manera concisa y clara las obligaciones que tiene los empleadores, específicamente en el artículo 49°. En ese sentido, cuando éstos omiten dichas obligaciones (conductas infractoras), tendrán que asumir sus responsabilidades que pueden ser desde una multa hasta e incluso la pena privativa de libertad, además de ello tendrán que pagar un trabajo no realizado, pagos por tratamiento médico e indemnización para quienes resultaron afectados, el costo de remiendo o sustitución de los equipos o parte dañadas, todo esto ante un ambiente el que la variable de producción tienda a disminuirse. De lo antes expuesto, claro está que va a depender de las circunstancias de la ocurrencia del hecho.

2.2.1.3 Sanciones y pagos por incumplimiento al principio de prevención

2.2.1.3.1 Sanción solidaria

Se configura cuando, en el lugar de trabajo de un determinado empleador, los trabajadores participe en labores en colaboración con empleados de contratistas, subcontratistas, compañías de servicios y grupos de trabajadores, y sea la entidad responsable del contrato principal, por lo que tendrá que garantizar primero que se cumpla con la confirmación de los contratos de seguros realizados a cada empleador en el desarrollo de su trabajo y segundo con supervisión de que se cumpla la normativa en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.1.3.2 Sanción laboral

Hace referencia al derecho que tienen los trabajadores, que han estado expuestos o involucrados en un accidente, para que sean transferidos a un nuevo puesto que involucre mínimos riesgos en su seguridad y salud, sin perjuicio de sus derechos remunerativos y de categoría, siendo limitado este derecho, solo cuando el trabajador tenga invalidez absoluta permanente, es decir, se busca la adecuación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo, así lo prescribe el art. 76° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.1.3.3 Sanción civil

Se genera la responsabilidad de compensar a aquellos que se hayan visto perjudicados, así como a sus familias, mediante el desembolso de indemnizaciones, la cobertura de gastos médicos, posiblemente los costos del funeral y el reembolso de servicios médicos. Esto ocurre después de llevar a cabo una inspección adecuada que confirme el daño sufrido por el trabajador.

2.2.1.3.4 Sanción administrativa

Para que se establezca una determinada multa, la SUNAFIL, tiene que considerar, primero, la empresa a la cual se impondrá la sanción, la cual puede ser microempresa, pequeña empresa, y gran empresa; segundo el nivel de la falta cometida, que puede ser leve, grave o muy grave; y tercero la cantidad de trabajadores perjudicados.

Ahora bien, se tiene que tener la tabla de multas administrativas actualizadas de SUNAFIL, para que de acuerdo al caso en concreto en el que se requiera imponer una sanción, después de haber identificado el tipo de empresa, ver la fila que contiene la gravedad de la sanción y la columna que contiene la cantidad de trabajadores perjudicados, una vez obtenida la cifra de intersección de ambos supuestos, se tiene que

multiplicar por una Unidad Impositiva Tributaria (UIT), la cual mediante D.S N° 398-2021-EF se decretó que durante el año 2022, el valor es de S/ 4 600.00 soles; obteniéndose así el monto final de sanción a imponerse.

2.2.1.3.5 Sanción penal

En el campo del Derecho Penal, la no prevención en ⁷⁴ Seguridad y Salud en el Trabajo configura un tipo penal especial, puesto que se requiere que otras normas que obliguen a las empresas a implementar determinadas políticas de mejores condiciones de trabajo, entre ellas, como ya las hemos mencionado esta Ley N° 29783 y su reglamento, La ley N° 28806 y su reglamento. Así pues, en el art. 168-A del Código Penal prescribe:

Debe tenerse en cuenta de que, para la configuración de este delito, además de que debe existir un peligro inminente en la salud, vida e integridad de los trabajadores, este tipo de riesgo debe ser muy grave; pues el derecho penal está sujeto al principio de mínima intervención, máxime si se trata de materias que también son sancionadas administrativamente.

2.2.2 Infracciones por Salud y Seguridad en el trabajo

El proceso evolutivo que ha tenido la salud en los ambientes laborales, en el que la insuficiencia de las medidas de prevención que se aplicaban ante el constante aumento de los riesgos a los cuales se enfrentaban los trabajadores con o sin tecnología, ha sido trascendental: nos ha encaminado hasta el punto de que se dicte normas específicas para regular en esta materia, al menos en teoría, pues en la práctica, aún se sigue tratando de garantizar eficacia de estas. Al respecto Salinas (2017), ⁹ concluye que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo enfatiza la importancia de la prevención como elemento central, destacando el compromiso de las empresas en este aspecto. Por otro lado, se observa que las áreas menos desarrolladas normativamente están relacionadas con la evaluación y las acciones destinadas a mejorar las competencias que abarcan aspectos más amplios ⁶² en el ámbito de la seguridad y salud laboral. (p. 41).

La OMS, expresa que la salud es "la facultad que tienen las personas de poder desarrollarse de manera armoniosa dentro de los lugares que forman parte de su vida", nos da pues, una conceptualización de salud en la que la expande a diversos aspectos de la vida humana, en los cuales está el ambiente laboral. Ahora bien, la relación existente entre salud y trabajo es muy visible, pues el estado de desarrollo personal – laboral que tenga una persona influye en el estado de salud, es decir, si ese desarrollo es consecuencia de óptimas condiciones de trabajo pues el bienestar va a ser el patrón de salud del trabajador.

Las instituciones que son responsables de velar han llegado a la conclusión que la política de prevención es la que se debe implementar con mayor énfasis, pues los factores determinantes referentes a la materia de análisis se encuentran específicamente en las condiciones de trabajo. Asimismo, en el plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015 – 2025, por parte de la Organización Panamericana de Salud y la Organización Mundial de Salud (2015), señalan que “los programas de prevención que pueden implementar las instituciones en un contexto de salud y seguridad en trabajo, tienen menor costo que la omisión de éstas, por lo que es una sólida estrategia que debe utilizarse, teniendo en cuenta que dicha prevención requiere acciones colaborativas y coordinadas con todos los sectores que mínimamente se involucren” (p. 7).

2.2.2.1 Campo de acción de la salud y seguridad en el trabajo

Se debe abarcar los sectores económicos y de servicios, respecto de lo segundo incluye al sector público, privado y los trabajadores independientes, y con respecto a los sectores, entre ellos se encuentran la construcción, industria, hidrocarburos, transporte, educación, entre otros, es decir, todo lo que guarde relación con el hecho de garantizar el control de los riesgos que puedan de una manera u otra, ocasionar accidentes o enfermedades vinculados al trabajo, es donde la actuación de la salud y seguridad en el trabajo y todo lo que implican va a estar presentes.

2.2.2.1.1 Condiciones materiales

Las condiciones materiales se relacionan directamente con la misma seguridad en el trabajo, he incluye las diversas técnicas y procedimientos que disminuyen el riesgo que produzcan los accidentes de trabajo. Por ello, se realiza estudios de análisis en el que se recoge los factores de riesgo y se trata de contrarrestarlos.

2.2.2.1.2 Condiciones ambientales

Cuando el trabajador se encuentra en un ambiente que no es saludable para su seguridad y salud, eleva el peligro de aparición de enfermedades. Por ello, se tiene a una disciplina preventiva llamada la Higiene Industrial, la cual estudia las situaciones del ambiente de trabajo e identifica, evalúa y controla los contaminantes de origen natural. Universal T. d. (2017), indica que la higiene industrial es la técnica de prevención, la cual frena los contaminantes originados en los espacios de trabajo, previene enfermedades profesionales y otros perjuicios a la salud de las demás personas expuestas a estos. El estudio se deberá realizar tiene que basarse en los siguientes factores: ambiente térmico, las condiciones de iluminación, el nivel de ruido, as vibraciones, entre otros.

2.2.2.1.3 Contenido y organización en el trabajo

Hay que tener en cuenta de que la capacidad de percepción de los trabajadores, no es la misma, y que por lo tanto tienen diferentes maneras de reaccionar ante un determinado riesgo psicosocial y que sus factores determinantes son: La carga cognitiva, la duración de la jornada laboral, las demandas emocionales, el respaldo social y las interacciones entre personas, el contenido de las tareas, el cumplimiento de funciones, la independencia en el trabajo y la manera en que se lidera y comunica, violencia laboral, modalidad de organización, entre otros (Universal, 2017, p. 48).

2.2.2.2 Tipos de infracciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo

Las infracciones de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentran enumerados en la ley, no son del todo concretas, pues al tratar de abarcar muchos temas y/o materias la generalidad de hace presente en algunas de ellas. Estas son:

2.2.2.2.1 Infracciones insubsanables

Para declarar a una infracción insubsanable, Millares (2021) indica que debe existir suficiente motivación, cuyas bases deben ampararse en conductas de infracción que deben agotar los efectos perjudiciales y cuando no se puede remediar el daño ocasionado o impedir el que puede producir al trabajador, siempre cuando dicha infracción aun no sea detectada por el inspector (p.10). Ahora bien, las infracciones consideradas muy graves se ubican en el art. 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, en los numerales 25.7: el incumplimiento de los mandatos vinculados al trabajo de menores trabajadores, y 25.18: el trabajo forzoso sea retribuido o no, la trata o captura de individuos con dicho fin; no aparecen otras en nuestra normativa con dicha condición.

2.2.2.2.2 Infracciones subsanables

Millares (2021), señala que cuando una infracción es subsanable permite que el infractor tenga la opción de corregir su conducta que ha estado cometiendo y con ello evitar una multa o, si está ya se ha producido, optar por una reducción importante de su cuantía, tal como lo prevé el art. 40 de la ley N° 28806, dando un descuento de 70% y 50% de la multa. Empero existe la posibilidad de declarar a una infracción como no subsanable, mediante la cual el infractor pierde esa facultad de recibir un requerimiento y de descontar su multa (p. 06).

La Ley N° 28806, art. 31 (2011) establece los tipos de infracciones administrativas que surgen en el contexto de relaciones laborales, ²⁵ de seguridad y salud en el trabajo. La cual se basa en tres tipos:

Infracciones leves

Las infracciones leves, son aquellas que Se hacen alusión a responsabilidades que son principalmente de naturaleza formal. En este contexto, ³ el artículo 26° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo establece los siguientes:

- La falta de organización y limpieza en el entorno laboral no implica necesariamente un peligro para la integridad física y el bienestar de los empleados.
- No informar a las autoridades pertinentes acerca de la inauguración de un sitio de trabajo o la reanudación de actividades tras modificaciones o expansiones significativas.
- No cumplir con las regulaciones de ⁷³ prevención de riesgos, a menos que dicha falta no represente un peligro sustancial para la seguridad o salud individual de los trabajadores

Infracciones graves

Estas ³ infracciones se refieren a la afectación de los derechos de los trabajadores o la interferencia en las actividades de inspección realizadas por la SUNAFIL. En este contexto, el artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo enumera los tipos de infracciones de la siguiente manera:

- No mantener un entorno laboral ordenado y limpio, lo que representa ⁴ un riesgo para la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
- No realizar evaluaciones periódicas de los riesgos y controles en las condiciones laborales y las labores de los trabajadores, ni implementar medidas preventivas adecuadas en función de los resultados de dichas evaluaciones.
- Descuidar la responsabilidad de mantener registros actualizados o de contar con la documentación requerida según la normativa ⁹ en relación con la seguridad y la salud laboral.
- ⁴ No cumplir con la obligación de establecer ²⁸ medidas preventivas contra los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- No cumplir con las obligaciones de capacitación ni proporcionar a los empleados información adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas aplicables.

- Fallar en la designación de supervisores o miembros ¹⁴ del comité de seguridad y salud, así como en proporcionarles la capacitación requerida.
- Violación de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores según lo establecido en el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- No cumplir con las obligaciones relacionadas con la revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Fallar en la comprobación del cumplimiento de las leyes y regulaciones ¹⁹ en materia de seguridad y salud laboral por parte de contratistas, subcontratistas, empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores al llevar a cabo trabajos en el lugar de trabajo o bajo encargo del empleador

Infracciones muy graves

Se relacionan con las regulaciones particulares destinadas a salvaguardar las condiciones laborales, al tener conocimiento de la naturaleza de lo infringido, afectando a los derechos y la integridad de los trabajadores salvaguardados en las normas nacionales. En art. 28° ² del Reglamento de Ley General de Inspección de Trabajo, indica cuales son las infracciones:

- Incumplimiento de normas específicas ¹⁶ para proteger la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, lactantes y con discapacidad.
- Están vinculadas a las normativas específicas diseñadas para preservar las condiciones de trabajo.
- Asignar a empleados a funciones que no se adecuen a sus características personales conocidas o sin tener en cuenta su competencia profesional en seguridad y salud en el trabajo cuando exista una amenaza seria e inmediata para su bienestar y seguridad.
- No cumplir con las obligaciones de salvaguardar la confidencialidad en la utilización de datos relacionados con el monitoreo ⁵⁹ de la salud de los trabajadores.
- Exceder los límites de exposición a sustancias ⁴² contaminantes representa una amenaza significativa y urgente para la seguridad y salud de los empleados.
- Tomar medidas o no tomar acciones que impidan a los trabajadores ejercer sus derechos y que paralicen sus labores en situaciones ⁴ de riesgo importante e inminente.
- No tomar las medidas adecuadas para las condiciones laborales conlleva peligros ¹⁴ graves e inmediatos para la seguridad y bienestar de los trabajadores y otras personas que trabajan en el lugar de empleo

- No instaurar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o falta de normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo.
- Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, provocando accidentes de trabajo, provocando daños al cuerpo o la salud de los trabajadores, requiriendo asistencia médica o reposo en base a certificados o informes médicos reglamentarios.
- La falta de cumplimiento de las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo que resulte en que los trabajadores padezcan enfermedades laborales debidamente diagnosticadas y reconocidas por un especialista en función de sus habilidades.

2.3 Definición de términos básicos

Condiciones laborales: Aquellos criterios que condicionan un óptimo desenvolvimiento, potenciando el talento y habilidades laborales en el cumplimiento de las tareas programadas.

Empleador: Una persona natural o jurídica que brinda puestos de trabajo a una o más personas en forma de empleados y paga sueldos por el trabajo que realizan, tiene una dependencia laboral.

Informalidad laboral: Es un tema reciente en el contexto empresarial, pues se centra en la existencia de actividades productivas en la economía al margen de las normas legales que la regulan.

Infracción laboral: Es el incumplimiento de las normas administrativas en ámbito laboral que genera una sanción por parte de la autoridad competente.

Procedimiento Sancionador: Este es un procedimiento especial para imponer una sanción. Las sanciones se impondrán previa tramitación por parte de la autoridad competente.

Procedimiento Administrativo: Conjunto de acciones realizadas en la gestión, cuya finalidad es: generar un comportamiento de gestión.

Sanciones: Sanción que una entidad oficial aplica a un individuo debido a la comisión de un acto incorrecto o por no cumplir con las normativas legales

Seguridad laboral: Conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que puedan dar lugar a accidentes de trabajo.

Sunafil: Es el organismo técnico profesional del MTPE. Se trata de la entidad principal y responsable de administrar y supervisar las cuestiones laborales, siguiendo las pautas establecidas a nivel nacional y regional, así como las políticas institucionales y las directrices técnicas. El MTPE y la Dirección General de Inspección de las entidades antes mencionadas lo han estado haciendo todo el tiempo.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La investigación tiene su ubicación geográfica en el área del distrito de Tarapoto en la sede de la Intendencia Regional de SUNAFIL – San Martín, concerniente al plano jurídico abarca todos aquellos expedientes administrativos en donde ha existido resoluciones por sanciones en infracciones en seguridad y salud en el trabajo verificando el cumplimiento de las recomendaciones adoptadas.

3.1.2. Periodo de ejecución

El periodo en que se desarrolla el estudio se da en el lapso comprendido entre los meses de Julio y diciembre del año 2022.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Al acceso y obtención de la información se cursaron las solicitudes a través de documentos escritos, así como los permisos pertinentes a la institución correspondientes, siendo el caso, la Intendencia Regional de SUNAFIL – San Martín, que a su criterio evaluara la solicitud y sujeta a mérito de aprobación obligatoria para, luego, expedir los expedientes desarrollados en esta entidad.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

La investigadora afirma que su implicación en el proyecto cumple con las principales normas éticas de la investigación. Esto incluye la protección de la confidencialidad de la información documental recolectada, la salvaguarda de los datos personales y el cuidado adecuado del equipo y recursos de la Intendencia Regional de SUNAFIL - San Martín.

3.2. Sistema de variables

Variable 1: Supervisión de las sanciones

1
Tabla 1

Descripción de variable objetivo específico N° 01

Objetivo específico N° 01. Analizar el nivel de Supervisión en materia de Seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
La supervisión de las sanciones es parte fundamental del sistema de ministración del trabajo, esto se produce debido a que ocupa la función principal de vigilar que se cumpla y aplique de manera efectiva la normativa laboral, asegurando el equilibrio que debe existir en el centro de lugar (Saco & Campos, 2013, p. 36)	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgo Criterios para la imposición de sanciones Inspección de recomendaciones Plan de seguridad Sanción solidaria Sanción penal Sanción administrativa Sanción Civil 	Procedimiento directo mediante la utilización de instrumentos de recojo de información (Guía de encuesta)	Ordinal

Variable 2: Infracciones por Seguridad y Salud en el trabajo

1
Tabla 2

Descripción de variable objetivo específico N° 02

Objetivo específico N° 02. Identificar los tipos de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Sobre las infracciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las leves están relacionados a las funciones formales, las graves con lesiones de los derechos de trabajadores, las infracciones muy graves abarcan a normas especiales de seguridad del trabajador (gestantes y con discapacidad), y el trabajo de menores. (Ramos Navarro, 2021, p. 24)	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones materiales Condiciones ambientales Contenido y organización en el trabajo Infracciones insubsanables Infracciones subsanables Infracciones leves Infracciones graves Infracciones muy graves 	Procedimiento directo mediante la utilización de instrumentos de recojo de información (Guía de encuesta)	Ordinal

1
Tabla 3

Descripción de variable objetivo específico N° 03

Objetivo específico N° 03. Analizar las resoluciones de infracción de los expedientes administrativos por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.

1 Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
El marco normativo indica que es responsabilidad del empleador asegurar la protección de sus trabajadores de cualquier riesgo dentro de sus lugares de trabajo. Esto se debe a que las actividades económicas productivas que producen bienes y servicios para la sociedad tienen una variedad de impactos ambientales y laborales en los trabajadores que laboran en un lugar determinado. Ante esta obligación por parte del empresario, se debe demostrar que se han cometido diversas infracciones y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	- Casos resueltos por SUNAFIL • Denuncias personales o individuales • Denuncias en grupo • Denuncias empresariales	Procedimiento directo mediante la utilización de instrumentos de recojo de información (Análisis documental de expedientes administrativos)	Nominal

3.3. Procedimientos de la investigación

La investigación se encuentra dentro de un diseño no experimental, ya que es sistemática y empírica, y las variables no son objeto de manipulación debido a que ya han ocurrido. Las inferencias sobre las relaciones entre las variables se hacen sin ninguna intervención o influencia directa, y estas conexiones se observan en su estado natural y en el contexto original (Hernández et al, 2014, p. 153).

3.3.1. Objetivo específico 1

El registro se efectuó mediante la elaboración del instrumento de recolección de datos, en esta oportunidad, se ha realizado una encuesta dirigida específicamente a trabajadores de las distintas áreas operativas, áreas legales y de control de SUNAFIL –

San Martín, para ello se ha dispuesto la participación de 15 personas, en donde el instrumento fue aplicado en relación a los indicadores de nuestras variables, las mismas que serán validadas por los expertos a fin de asegurar su aplicación. Al conseguir los datos se procederá al procesamiento de información en relación con el objetivo correspondiente, teniendo como fin emplear la información ¹ de los resultados y contrastarlos en la discusión, conclusiones y poder emitir las recomendaciones.

3.3.2. Objetivo específico 2

El registro ⁵ se efectuó mediante la elaboración del instrumento de recolección de datos, en esta oportunidad, se ha realizado una encuesta dirigida específicamente a trabajadores de las distintas áreas operativas, áreas legales y de control de SUNAFIL – San Martín, para ello se ha dispuesto la participación de 15 personas, en donde el instrumento fue aplicado en relación a los indicadores de nuestras variables, las mismas que serán validadas por los expertos a fin de asegurar su aplicación. Al conseguir los datos se procederá al procesamiento de información en relación con el objetivo correspondiente, teniendo como fin emplear la información ¹ de los resultados y contrastarlos en la discusión, conclusiones y poder emitir las recomendaciones.

3.3.3. Objetivo específico 3

Para el desarrollo de este objetivo ⁵ se extrajo la información útil y necesaria de los expedientes administrativos, para lo cual se ha procedido a solicitar los permisos correspondientes para el acceso, visualización y expedición de las copias, así como la captura fotográfica de las resoluciones de intendencia regional impuestas a las empresas en la labor de inspección. El análisis se desarrolló de manera individual extrayendo información por cada expediente administrativo, en esta oportunidad se ha creído conveniente aplicar el método descriptivo, ya que la narrativa de los hechos y circunstancias en la cual se dieron las infracciones hace posible describir los resultados de este objetivo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados alcanzados en este estudio, los cuales estarán vinculados con los objetivos establecidos, pero para ello es necesario indicar y coincidir la relación de los participantes.

Tabla 4

Lista de entrevistados

N°	CARGO LABORAL	NOMBRE DE TRABAJADOR
01	Inspector Auxiliar	Daniel Andrés Poma Canazas
02	Inspector Auxiliar	Ronald Edwin Dávila Tarrillo
03	Inspector Auxiliar	Herman Sánchez Ramírez
04	Inspector Auxiliar	Alex García Ramírez
05	Inspector Auxiliar	Diego Alonso Piña Jaramillo

Tabla 5

Lista de Encuestados

N°	CARGO LABORAL	NOMBRE DE TRABAJADOR
01	Inspector Auxiliar	Frida Fiorella Barrera Navarro
02	Inspector Auxiliar	Roy Richmond Rojas Lopez
03	Especialista legal II	Patrick Neil Pinedo Torres
04	Inspector Auxiliar	Diego Alonso Piña Jaramillo
05	Inspector Auxiliar	Daniel Andrés Poma Canazas
06	Practicante Profesional	Astrid Stephany Ramírez Vela
07	Practicante Profesional	Livia Lorena Guillen Rodríguez
08	Sub Intendente de Resoluciones	Manuel Alexander Herrada García
09	Inspector Auxiliar	Pablo Antonio Hurtado López
10	Especialista Legal II	Fernando Mestanza Rios
11	Especialista Legal II	Robert Walter Hurtado Panduro
12	Especialista Legal	Milagros María Bermúdez Flores
13	Especialista en Prevención Y Fiscalización Laboral	Karla Katuska Gallegos Chu
14	Inspector Auxiliar	Herman Sánchez Ramírez
15	Inspector de Trabajo	Carmen Rosa Santillán Alegría

4.1. Resultados objetivo específico 1

Analizar el nivel ⁷ de Supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.

En relación a este objetivo se ha seguido la aplicación del ⁴ instrumento de entrevista a los inspectores de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:

Análisis:

¹¹ **Respecto a la pregunta 1.** ¿Considera ⁴ que la manera en la que se supervisa las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por Sunafil, es la adecuada? ¿Cuál es su apreciación?

⁴³ **El inspector 1** indica que sí, ya que ⁴³ las actas de infracción se motivan y describe los hechos que se encuentran tipificados por lo que se aprecia claramente las infracciones cometidas por su parte **el inspector 2** indica que, si es la adecuada ya que el personal está debidamente entrenado y capacitado, además cuenta con procedimientos y directivas establecidas y unificadas para concretar esta labor. **El inspector 3** indica que, si porque Sunafil tiene como función principal supervisar, **el inspector 4** también indica que, si está basada en políticas internacionales y tienen un estándar de evaluación, siguiendo la línea **el inspector 5** refiere que sí, porque conforme a los documentos internos de gestión (protocolos y directivas).

¹⁷ **Respecto a la pregunta 2.** ¿Considera que ¹⁷ en materia de seguridad y salud en el trabajo las empresas supervisadas por Sunafil ¹⁷ cumplen las condiciones operativas y laborales en las que trabajan sus empleados? ¿Por qué?

El inspector 1 indica que algunos cumplen y las que no cumplen es porque no tienen supervisión adecuada ni equipos para el trabajo seguro, por otro lado, **el inspector 2** refiere que es variable, ya que hay algunas pocas empresas que si cumplen pero que en su mayoría no, pues existe mucha informalidad a nivel regional, siguiendo la misma respuesta **el inspector 3** indica que si cumplen porque las infracciones son muy altas por otro lado **el inspector 4** refiere que no, ya que en la mayoría de las empresas siempre se encuentran inconsistencias por subsanar siendo así **el inspector 5** que en la mayoría de casos sí, con el fin de evitar multas.

² **Respecto a la pregunta 3.** ¿Considera que ² la dirección de supervisión y evaluación de Sunafil está desarrollando adecuadamente su labor inspectiva? ¿Por qué?

El inspector 1 manifiesta que si se desarrolla adecuadamente porque realizan sus labores periódicamente y dan a conocer los resultados por otro lado **el inspector 2** refiere

que en cuanto a calidad sí, ya que el personal inspectivo está capacitado y con regularidad hay cursos y eventos para actualizar y unificar criterios. Pero en cuanto a cantidad de supervisores no se logra cubrir toda la demanda existente debido al reducido número de inspectores, **el inspector 3** también indica que sí, ya que los operativos son constantes tanto en contexto de norma **socio laboral y seguridad y salud en el trabajo**, de la misma forma **el inspector 4** nos indica que si, en la actualidad hay un gran índice de empresas que cumplen y hay un gran índice de participación de Sunafil y por último **el inspector 5** nos indica que si porque realizan supervisiones y monitoreos del cumplimiento correcto de las fiscalizaciones.

Respecto a la pregunta 4. ¿Considera que, ante la imposición de sanciones, Sunafil evalúa la conducta del sujeto responsable de la infracción cometida? ¿De qué manera?

Por su parte **el inspector 1** indica que la inspección detecta la conducta infractora tipificada, por su parte **el inspector 2** menciona que, si se evalúa la conducta del sujeto sancionado ya que, de reincidir en la misma conducta ya sancionada, se incrementa el valor de la nueva multa, siguiendo la misma línea **el inspector 3** nos indica que sí, cuando no asisten a la oficina ante un requerimiento de comparecencia, cuando no dejan ingresar a una obra obstruyen la labor del inspector lo mismo indica **el inspector 4** que el trabajo se deber a la voluntad de participación con la labor inspectiva y finalmente **el inspector 5** indica que sí, la conducta cumplidora porque desde la fase inspectiva y todo el procedimiento administrativo sancionador, el sujeto inspeccionado puede cumplir las materias de orden de inspección.

Seguidamente para el desarrollo cuantitativo ha sido necesario establecer los niveles de acuerdo a la aplicación de la encuesta por lo que se tuvo los siguientes resultados:

Tabla 6

Nivel de Supervisión en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín

5 CALIFICACIÓN	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	11	25	0	0%
Medio	26	39	10	33%
Alto	40	55	5	67%
Total			15	100%

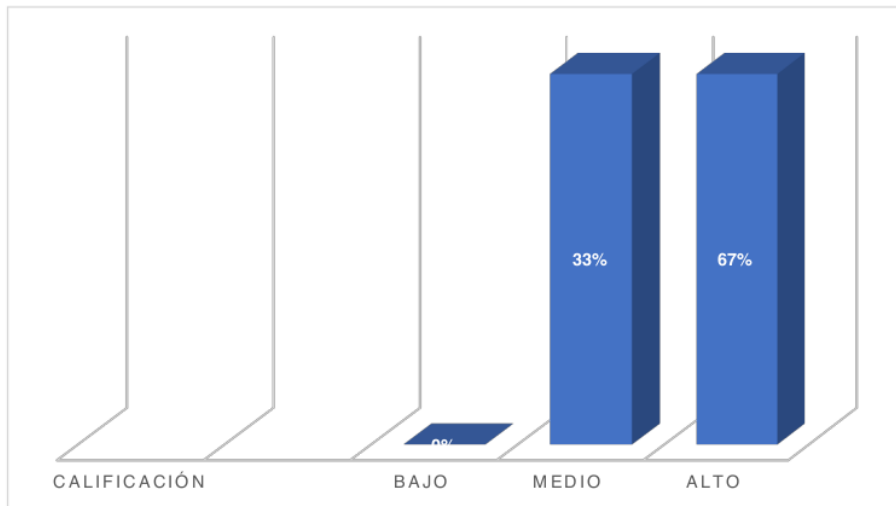


Figura 1.

Nivel de Supervisión en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.

Interpretación

La tabla 6 y figura 1 se observa el nivel de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL-San Martín, donde existe un nivel medio en un 33 % de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo y un nivel alto de 67 % como parte del análisis se observa que aún no se llega al objetivo principal de SUNAFIL.

Tabla 7

Nivel de Organización en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL

CALIFICACIÓN	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	11	2	13%
Medio	12	17	6	40%
Alto	18	25	7	47%
Total			15	100%

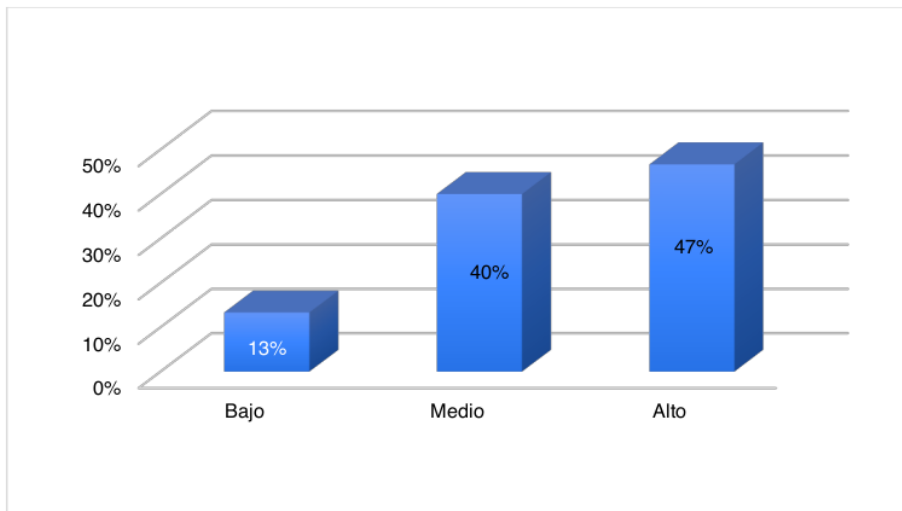


Figura 2.

Nivel de Organización de las infracciones en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo

Interpretación

La tabla 7 y figura 2 se observa el nivel de organización supervisión en contexto de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, donde existe un nivel alto en 47 % en organización, un nivel medio en 40 % y en 13 % un nivel bajo.

Tabla 8

Nivel de criterio para la imposición de sanciones

CALIFICACIÓN	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	6	0	0%
Medio	7	10	6	40%
Alto	11	15	9	60%
Total			15	100%

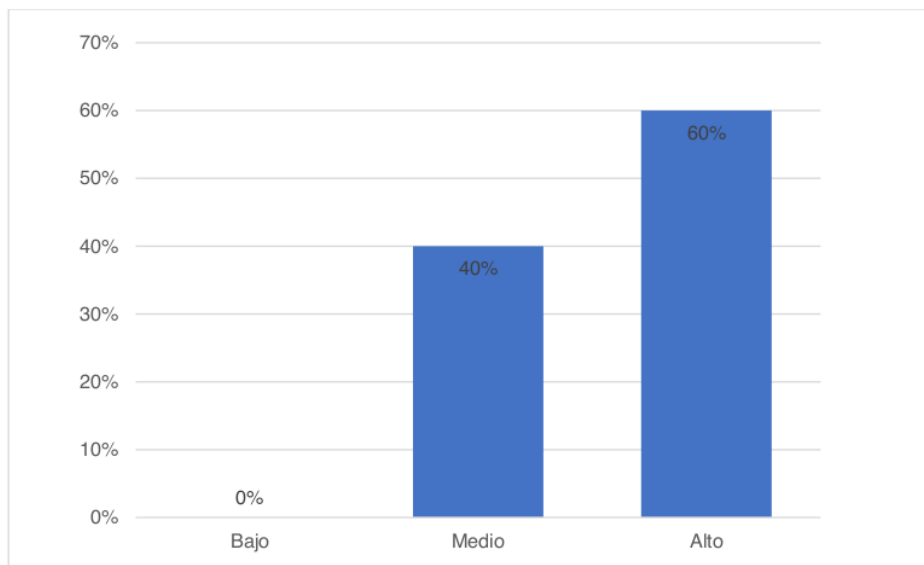


Figura 3.

Porcentaje en cuanto al nivel de criterio para la imposición de sanciones

Interpretación

La tabla 8 y figura 3 se aprecia que el nivel de criterio en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, donde existe un nivel alto en 60 % en organización, un nivel medio en 40 %, mientras que no se aprecia un porcentaje bajo.

4.2. Resultados objetivo específico 2

Identificar los tipos de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.

Con respecto a este objetivo, se ha llevado a cabo el uso del cuestionario de entrevista con los inspectores pertenecientes a la Intendencia Regional de SUNAFIL en San Martín:

Análisis:

Respecto a la pregunta 5. ¿Considera que las infracciones leves cometidas en materia de seguridad y salud en el trabajo son subsanadas por las empresas después de la imposición de sanciones? ¿Por qué?

El inspector 1 indica que es probable, considera que la mejora continua es importante para las empresas inspeccionadas en la misma línea el inspector 2 manifiesta que en su gran mayoría si son subsanadas ya que el esfuerzo para subsanar estas infracciones es menor con relación a una grave por su parte el inspector 3 también coincide que que, si

son subsanadas por la mayoría de las empresas, ya que las leves son muy rápidos de cumplir. **El inspector 4** indica que sí, durante el proceso de inspección se subsana la gran mayoría y por último **el inspector 5** indica que si son muy pocos los casos, que se sancionan incumplimientos por infracciones leves, si son subsanados porque los incumplimientos leves son básicamente documentales y no cuesta mucho para los empleadores.

Respecto a la pregunta 6. ¿Cree usted que la falta de un plan de prevención de riesgo adecuado en materia de seguridad y salud en el trabajo, es la principal razón para que las empresas cometan infracciones graves? ¿Por qué?

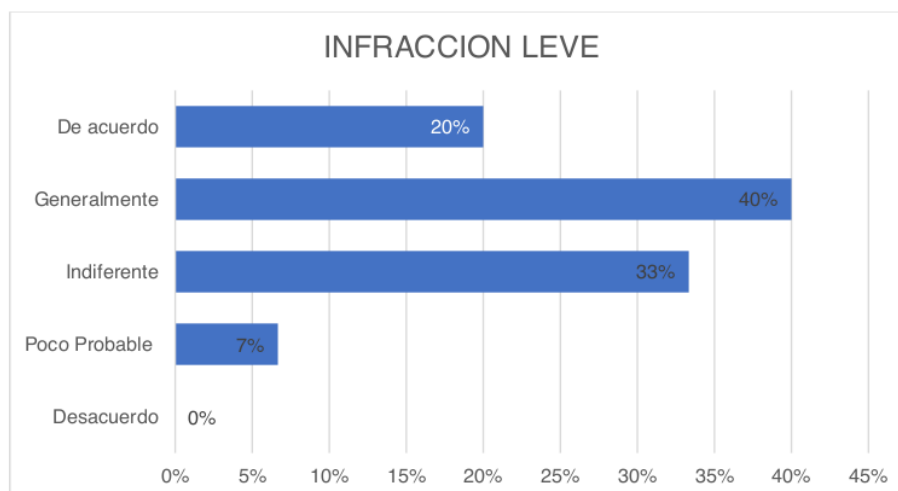
El inspector 1 indica que el plan incluye las herramientas de gestión de SST, sin embargo, es la política de S.S.T. lo más importante el compromiso del empleador, **el inspector 2** manifiesta que la prevención es la primera medida o barrera que tienen que realizar las empresas para reducir el riesgo en S.S.T. si esto no se llegase a cumplir entonces se convierte en la principal razón para que las empresas cometan infracciones por su parte **el inspector 3** nos indica que sí, porque al no contar con un plan de seguridad las empresas cometen dichas infracciones, de la misma línea **el inspector 4** nos indica que si porque no tienen identificadas los riesgos y peligros, no tienen una política para actuar ante situaciones de accidentes, por último **el inspector 5** nos indica que si porque los documentos de planificación dentro del sistema de gestión S.S.T. son necesarios para iniciar una implementación correcta y eficaz del S.G.S.S.T.

Respecto a la pregunta 7. ¿Cree usted que las infracciones consideradas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo son insubsanables y acarrearían consecuencias penales a los responsables? ¿Por qué?

El inspector 1 indica que no y que todo depende del tipo de infracción por su parte **el inspector 2** manifiesta que no, ya que hay infracciones consideradas como muy graves, como no observan las normas de seguridad para gestantes, pero ello no acarrea consecuencia penal por sí misma, por otro lado, **el inspector 3** nos indica que si porque una muerte en obra ya no es remediable por lo que son insubsanables de la misma línea **el inspector 4** manifiesta que sí, cuando existen accidentes mortales y por último **el inspector 5** nos indica que no, considero que las infracciones muy graves relacionados a accidentes y enfermedades profesionales deberían ser las únicas insubsanables y deberían tener consecuencias penales.

Tabla 9*Nivel de respuesta de Infracciones Leves*

INDICADOR	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Desacuerdo	0	0
Poco Probable	1	7%
Indiferente	5	33%
Generalmente	6	40%
De acuerdo	3	20%
TOTAL	15	100%

**Figura 4.**

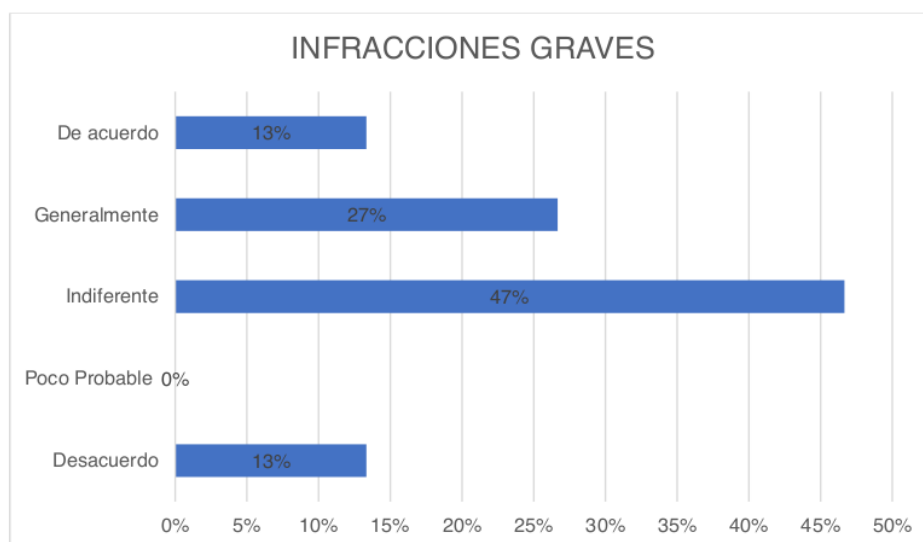
Porcentaje del nivel de respuesta de Infracciones Leves

Interpretación:

¹ La tabla 9 y figura 4 evidencia el nivel de respuesta según ²⁹ la infracción leve en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, donde existe el 40 % generalmente, el 33% indiferente, 20 % de acuerdo y el 7% poco probable, no se evidencia porcentaje de respuestas en desacuerdo.

Tabla 10*Nivel de respuesta de infracciones graves*

INDICADOR	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Desacuerdo	2	13%
Poco Probable	0	0%
Indiferente	7	47%
Generalmente	4	27%
De acuerdo	2	13%
TOTAL	15	100%

**Figura 5.**

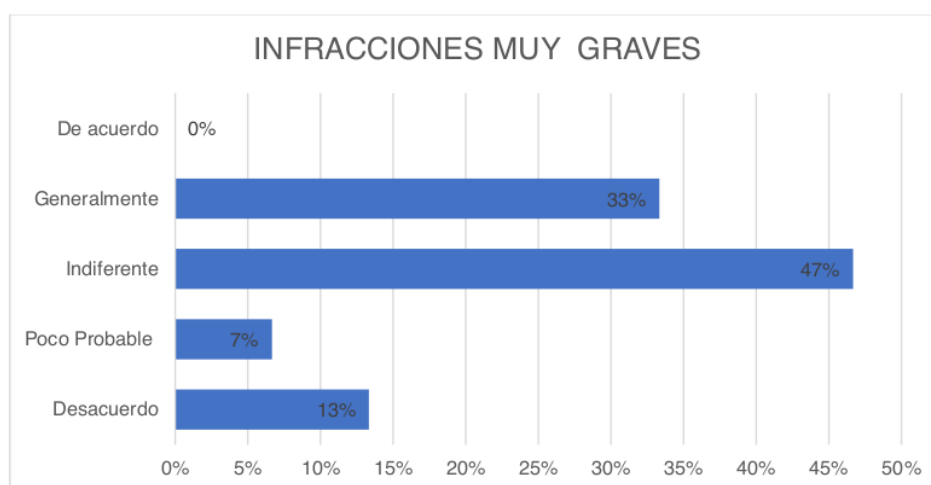
Nivel de respuesta de infracciones graves

Interpretación:

La Tabla 10 y figura 5 indica el nivel de respuesta según la infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, donde existe el 13 % de personas que están de acuerdo, el 27 % generalmente, el 47 % indiferente y el 13 % en desacuerdo.

Tabla 11*Nivel de respuesta de infracciones muy graves*

INDICADOR	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Desacuerdo	2	13%
Poco Probable	1	7%
Indiferente	7	47%
Generalmente	5	33%
De acuerdo	0	0%
TOTAL	15	100%

**Figura 6.**

Nivel de respuesta de infracciones muy graves

Interpretación:

La tabla 11 y figura 6 expresa el nivel de respuesta según ⁷ la infracción muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, donde el 47% manifiesta que es indiferente el nivel de respuesta, el 33 % generalmente, el 13 % desacuerdo y el 7 % poco probable.

1 4.3. Resultados objetivo específico 3

61
Analizar las resoluciones de infracción de los expedientes administrativos por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.

4
En relación a este objetivo se ha seguido la aplicación del instrumento de entrevista a los inspectores de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:

Análisis:

Respecto a la pregunta 8. ¿Cree usted que Sunafil, tipifica correctamente las infracciones al momento de imponer las sanciones? ¿Por qué?

El inspector 1 indica que sí porque las tipificaciones son claras y la metodología de la investigación ayuda a detectar las conductas infractoras también el inspector 2 manifiesta que si se tipifica bien ya que están claramente detalladas en la Ley N° 28806 y su reglamento, coincide también con el inspector 3 donde indica que si porque hay una tabla de sanciones en donde se describe las tipificaciones de las infracciones, también el inspector 4 manifiesta que si en el proceso de actuaciones inspectivas se identifican las causas correctas y por último el inspector 5 nos indica que sí, porque los inspectores de trabajo hacen su trabajo de forma correcta conforme a los lineamientos internos, además no se han archivado las actas de infracción por infracción incorrecta.

Para este objetivo se ha seguido la línea de análisis documental teniendo en cuenta los expedientes administrativos como:

2
La Resolución de Sub Intendencia N° 074 - 2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE (16-03-2021) tiene que, según las acciones de inspección realizadas, los inspectores determinaron una (1) infracción cometida por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, en perjuicio de (51) trabajadores, dado que, la Empresa no acreditó que los 51 trabajadores se hayan realizado los exámenes médicos ocupacionales antes de iniciar el vínculo laboral, por lo que, la infracción ha quedado plenamente acreditada. Al respecto, el literal d) del artículo 49° de la LSST, instaura que el empleador se encuentra obligado a realizar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria. Por lo que, en los casos, el costo de los exámenes médicos debe ser pagado por el empleador y, en el caso de los trabajadores que hayan realizado actividades de mayor riesgo, el empleador este forzado a practicar los exámenes médicos antes, durante y después del vínculo laboral; hecho que no fue realizado en el caso. Finalmente, dado la naturaleza de la infracción, esta tiene la naturaleza de insubsanable.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo establecido en el art. 38° de la Ley, las sanciones por infracciones son impuestas de acuerdo al nivel de estas, comprendiendo lo siguiente: a) gravedad de la falta ejecutada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Además, la misma ley indica que el reglamento instaure otros criterios necesarios para determinar la gravedad de la sanción. Por ende, el art. 47° del Reglamento, establece como otros criterios el respeto sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad. De esta manera, se verifica el total de víctimas afectada (51), la tipificación legal de la infracción es muy grave según el D. S. N° 019-2006-TR y corroborando que la empresa tiene la condición de microempresa se impuso la multa de 0.68 UIT, es decir, un monto ascendente a 2 992.00 soles.

Asimismo, según Resolución de Sub Intendencia N°125-2021- SUNAFIL/ IRE-SIRE-SMA (07-05-2021) tiene que, de las actuaciones realizadas el inspector determinó que la Empresa incurrió en una (1) infracción a la labor de inspección, en perjuicio de tres (3) trabajadores, ya que, la conducta desplegada fue inapropiada por parte de la persona inspeccionada hacia el inspector de trabajo, la información y documentos necesarios para el funcionamiento de funciones a través del mandato de información de fecha 03 de marzo del 2021, vulnerando con ello el art. 9° de la Ley General de Inspección de Trabajo. De esa manera, la conducta de la empresa referida a no presentar la documentación requerida en las actuaciones inspectivas, están prescritas en el numeral 46.3 del art. 46 del Reglamento de la Ley, calificando dicha conducta como infracción muy grave a la labor inspectiva. Además, no habiéndose presentado descargos ni los medios de prueba necesario que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditada la infracción cometida.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave, después de haberse vulnerado lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 03 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 1 276.00 soles el 0.29 UIT.

Así también, en la Resolución de Sub Intendencia N°080-2021- SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE (26-03-2021) tiene que, de las diligencias inspectivas realizadas, se determinó que la persona inspeccionada incurrió en una (1) infracción en materia de vínculo laboral y una (1) infracción a la actuación inspectiva, en perjuicio de un (1) trabajador. Siendo que, la

primera conducta infractora es que, el empleador no acreditó el pago íntegro y oportuno de la remuneración; la segunda; es que el empleador no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, vulnerando, con ello, el art. 24° de la Constitución donde prescribe el derecho que posee el trabajador a una remuneración suficiente, que baste para él y su familia. En ese sentido, la empresa ha cometido una violación al no demostrar el pago completo y puntual de los salarios, lo cual está definido como una infracción grave en el campo de las relaciones laborales según el numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento. Además, la subintendencia ha determinado que la empresa no cumplió con el requerimiento de la inspección, lo cual está prescrito en el numeral 46.7 del artículo 49 del Reglamento, y esta acción se clasifica como una infracción muy grave al proceso de inspección.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como grave y muy grave por vulnerar lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados es 01 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 1 462.00 soles el 0.11 UIT.

Del mismo modo, en la Resolución de Sub Intendencia N° 0172-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA (02-06-2021) se evidencia que, de las diligencias inspectivas realizadas, se determinó en una (1) infracción a la diligencia inspectiva, en perjuicio de once (11) trabajadores, siendo que, la conducta infractora es que, el sujeto inspeccionado incumplió con entregar la documentación requerida por el inspector, por tanto, esta conducta vulnera el art. 9° de la Ley de actuaciones inspectivas donde precisa que todo individuo natural o jurídico se encuentra obligado a suministrar a la inspección, los antecedentes o datos informativos de importancia en las diligencias de inspección, en cuanto se deriven de sus vínculos con las personas involucradas en las diligencias de inspección y pueda ser requerido de forma formal. En ese sentido, no habiéndose presentado los medios de prueba necesarios que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditado la infracción cometida. Por los argumentos descritos, la subintendencia concluye que la empresa no cumplió de manera oportuna con el requerimiento de información (18-02-2021), incurriendo en una (01) infracción muy grave a las actuaciones de inspección, según lo prescrito en el numeral 46.3 del art. 46° del Reglamento.

En consecuencia, la entidad sancionadora ¹ según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone ⁴ las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir ⁴ criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave por vulnerar lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 11 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 2 992.00 soles el 0.68 UIT.

En consonancia con esto, ² la Resolución de Sub Intendencia N° 035-2021-SUNAFIL/IRE_SMA/SIRE (02-02-2021) establece que, como resultado de las investigaciones de inspección llevadas a cabo, se encontró que la empresa cometió una (1) ² infracción a las diligencias inspectivas. Esta infracción se relaciona con el hecho de que ² el sujeto inspeccionado no cumplió con proporcionar la información solicitada por el ⁷⁶ inspector durante el proceso de inspección, lo cual contraviene el artículo 9° del Reglamento. En este contexto, ² la acción de la empresa de no presentar la documentación requerida durante las diligencias inspectivas se considera como una infracción grave de acuerdo con el numeral 46.3 del artículo 46° del Reglamento. Además, dado que no se presentaron pruebas que desmintieran lo observado por el inspector, se confirmó la infracción imputada.

En consecuencia, la entidad sancionadora ¹ según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone ² las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir ² los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave por vulnerar lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 03 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de mediana empresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 11 309.00 soles el 2.63 UIT.

También, en ² la Resolución de Sub Intendencia N°10-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE (12-01-2021) tiene que, de las diligencias inspectivas, se determinó que el Administrado ² incurrió en dos (2) infracciones a la actuación inspectiva, en perjuicio de dos (2) trabajadores. La primera de las conductas sancionadas fue incomparecencia a la diligencia de comparecencia acordada para el 02-05-2019, y la segunda, fue la incomparecencia a la diligencia de comparecencia acordada para el 02-04-2019 planteando como propuesta de multa la suma de 18 900 soles por vulnerar lo prescrito en el art. 9° del Reglamento. En ese sentido, la conducta del Administrado referida a la incomparecencia frente a la

solicitud de presentación, se encuentra tipificado en el numeral 46.10 del art. 46 del Reglamento, calificando dicha conducta como infracción muy grave a la labor inspectiva. Asimismo, no habiéndose presentado los medios de prueba necesarios que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditado la infracción imputada.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave por vulnerar lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 02 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, por lo que corresponde adecuar la multa conforme a la tabla de microempresa, siendo éste el motivo para determinar la multa que asciende a un monto de 2 100.00 soles el 0.25 UIT.

Por otro lado, también se tiene que en la Resolución Sub directoral N° 028-2020-OZTPE-T-SM de fecha 26 de octubre del 2020 se evidencia de las diligencias inspectivas realizadas, se determinó que el Administrado habría incurrido en múltiples faltas, entre ellas, No haber registrado a dos (2) trabajadores en la planilla o planillas electrónicas de pago se considera una infracción muy grave. Del mismo modo, no haber inscrito a estos mismos trabajadores en el régimen de seguridad social en salud, ya sea en una entidad pública o privada, también se considera una falta muy grave. En tercer lugar, la omisión de registrar a los trabajadores en el régimen de seguridad de pensiones, sea de entidad pública y privadas, en agravio de (2) trabajadores siendo considerado como una falta muy grave; cuarto, el sujeto inspeccionado no efectuó el pago íntegro y pertinente de la remuneración convencional y los beneficios sociales, en agravio de (2) trabajadores siendo considerado como una falta grave; quinto, no dar cumplimiento a tiempo a la solicitud de adoptar en el plazo máximo del 11 de diciembre de 2018 a pesar de encontrarse debidamente notificado, en agravio de (7) trabajadores siendo considerado como una falta muy grave; sexto, el sujeto inspeccionado no tenía la información de las asistencias diarias de los trabajadores, en agravio de (7) trabajadores siendo considerado como una falta muy grave.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave y al haber cometido múltiples infracciones vulnerando lo

contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 07 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, el Gobierno Regional determino multar con un monto de 33 366.00 soles encontrándose dentro de los permitido por ley.

Asimismo, contamos con la Resolución de Sub Intendencia N°130-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA (01-12-2020) siendo que, de las diligencias inspectivas, se determinó que la empresa incurrió en cuatro (4) infracciones en contexto de relaciones laborales y dos (2) infracciones a la labor inspectiva, en perjuicio de sus trabajadores; la primera, no acreditó el RETCC en agravio de 4 trabajadores siendo calificada como infracción grave; la segunda, la persona inspeccionada no acudió a la diligencia de comparecencia en agravio de 50 trabajadores siendo calificada como una infracción grave; tercero; la persona inspeccionado no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento en agravio de 50 trabajadores siendo calificada como una infracción grave. En ese sentido, no habiéndose presentado los medios de prueba necesarios que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditado la infracción cometida.

En consecuencia, la entidad sancionadora según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave y al haber cometido múltiples infracciones vulnerando lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 50 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de mediana empresa, la subintendencia determino multar con un monto de 42 952.50 soles encontrándose dentro de los permitido por ley.

Finalmente, se tiene la Resolución de Subintendencia N°135-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA (14-05-2019) de las diligencias inspectoras, se determinó que la empresa habría incurrido en dos (2) infracciones en contexto de seguridad y salud en el trabajo, en perjuicio de sus trabajadores; primera, el empleador no cumple con informar el accidente de trabajo a la autoridad competente en agravio de una (1) persona siendo calificada como grave; segundo, el no cumplir con la legislación de seguridad y salud en el trabajo que produzca un accidente mortal, en agravio de 3682 trabajadores siendo calificada como infracción muy grave. De este modo, las actividades de la empresa relacionadas con el quebrantamiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que resulten en un accidente laboral mortal están contempladas en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento y ya han pasado el período durante el cual pueden ser objeto de acción legal.

En ese sentido, no habiéndose presentado los medios de prueba necesarios que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditada la infracción cometida.

En consecuencia, la entidad sancionadora ¹ según lo prescrito en el art. 38° de la Ley, impone ² las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción, es decir, debe seguir ² los siguientes criterios: a) gravedad de la falta efectuada, b) cantidad de ² trabajadores perjudicados y c) tipo de empresa. Por tanto, una vez tipificado la falta realizada como muy grave y al haber cometido múltiples infracciones vulnerando lo contenido en el D. S. N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 3682 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de gran empresa, la subintendencia determino multar con un monto de 345 569.50 soles encontrándose dentro de lo permitido por ley.

4.4. Resultado general

⁶ **Determinar de qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021.**

En relación a este objetivo se ha seguido la aplicación del ⁴ instrumento de entrevista a los inspectores de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín:

Análisis:

Respecto a la pregunta 9. ² ¿Considera que, Sunafil ha supervisado de manera adecuada y correcta los casos de infracción por ² seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?

El inspector 1 manifiesta que, si porque directivas y protocolos que guían el adecuado trabajo de inspección y su cumplimiento facilita el trabajo de la supervisión, por su parte **el inspector 2** nos indica que, si se ha realizado una adecuada supervisión, pero se podría mejorar y hacer más eficiente esta labor contando con más medios tecnológicos como impresoras portátiles y otros, **el inspector 3** nos indica que sí, porque cuenta con personal especializado ²⁶ en materia de seguridad y salud en el trabajo, también **el inspector 4** expresa que sí, se refleja que en muchas de las actas no pueden ser dadas de baja en la instancia que acuden por tener la debida motivación y por último **el inspector 5** nos indica que si porque es parte de su función.

70

Tabla 12*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SUPERVISIÓN SANCIÓN	,935	15	,000
INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	,896	15	,000

Interpretación: Se utiliza la prueba de normalidad Shapiro-Wilk cuando se trabaja con muestras que contienen 50 sujetos o menos. En este estudio, se dispone de una muestra que consta de 15 trabajadores, y es necesario cumplir con esta regla:

Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que indica la presencia de diferencias significativas con un nivel de confianza del 95%.

Si $p > 0.05$, entonces se acepta la hipótesis alternativa (H_1), lo que sugiere igualdades significativas con un nivel de confianza del 95%.

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba realizada en relación a las variables de supervisión de sanción e infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, obteniendo un valor p de 0.000. Este valor es menor que Alpha (0.05), lo que indica que los datos recopilados de estas variables no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la Estadística No Paramétrica, específicamente la prueba de Spearman, para evaluar la hipótesis de investigación nula y alternativa.

Tabla 13*Correlación de Rho de Spearman*

		Correlaciones		
			SUPERVISIÓN DE SANCIÓN	10 INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Rho de Spearman	SUPERVISIÓN DE SANCIÓN	33 Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

La tabla 13, evidencia que la correlación de Rho de Spearman en las variables de Supervisión de Sanción e Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL se clasifica alta al obtenerse un valor estadístico RS=0.817, clasificándose en una relación correlacional directa y significativa al tener un valor p. de 0.000, esto indica, que a mayor sean las supervisiones efectuadas por SUNAFIL en el ámbito de sanciones por infracciones, mayor será la eficacia en estas infracciones.

Coefficiente de determinación:

$$R^2 = 0.817 * 0.817 * 100 = 66.75 \%$$

Discusión

1 La discusión de los resultados es realizada mediante la técnica de triangulación, iniciando con el objetivo específico uno, teniendo la postura de Jugo (2021), expresa que los programas de prevención para no llegar a la imposición de una sanción que se han utilizado a nivel internacional, han ido de acuerdo al constante cambio de la visión empresarial, quienes se esfuerzan en la búsqueda de participación del Estado y así obtener mayor asesoramiento técnico y promoción; siendo el caso de Perú, existe la Sunafil, quien es el encargado de impulsar, inspeccionar y fiscalizar que se cumplan 2 las normas sociolaboral y de seguridad y salud en el centro de trabajo, también brindar asesoría técnica, realizar investigaciones para el mejoramiento de la labor fiscalizadora y plantear normas respecto a estas materias; es decir manifiesta que existe un constante

cambio a nivel empresarial, destacando de esta manera la institución de Sunafil, que se encuentra encargado de llevar a cabo las labores relacionadas con la promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las regulaciones sociolaborales y las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo

De la misma manera tenemos a Zegarra (2019) que manifiesta en su investigación que la empresa Minera Bateas S.A.C., muestra una situación crítica e ineficiente en cuanto a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, exteriorizándose en ambientes de trabajo inadecuados e inseguros que constantemente van a poner en riesgo a los trabajadores que se encuentran en el interior de las construcciones de la empresa. Este autor considera que dentro de las empresas se muestra una situación inestable respecto al tema de seguridad y salud en el trabajo, lo que determina un espacio de trabajo en el cual pueden ocurrir múltiples accidentes para quienes laboren en ellas. Para lo cual la implementación de medios que faciliten la intercomunicación de estas normas de seguridad debe basarse en estrategias elaboradas a fin de que se logre el objetivo, que es velar por la seguridad y salud del trabajador.

Por último, Curi (2020) indica que la materia que ha sido objeto de reclamación durante el año 2019 ante la SUNAFIL – San Martín, corresponde a las relaciones laborales, específicamente al otorgamiento de beneficios laborales, incumplimiento de pago y de remuneraciones; y, seguridad social que implica situaciones vinculadas al incumplimiento en la inscripción al régimen contributivo de seguridad social y pensiones de los trabajadores. Sin embargo, no se ha atendido debidamente estos reclamos y eso cuestiona la eficacia de esta entidad administrativa, entre las causas tenemos que existe escasos de recursos humanos y la falta de capacitación del personal a cargo.

Por otro lado, tenemos, en la tabla 6 y figura 1 se observa el nivel de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, donde existe un nivel alto en un 67 % de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo y un nivel medio de 33 % como parte del análisis se observa que aún no se llega al objetivo principal de SUNAFIL, por lo que todo esto coincide con lo opinado por los profesionales inspectores que todos ellos señalan que Sunafil cumple su función de supervisar de manera adecuada basándose en políticas internacionales con el personal capacitado con el fin de poder unificar criterios aplicadas a las recomendaciones.

Mientras que en la tabla 7 y figura 2 se observa respecto al nivel de organización y supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, arrojando un resultado del 47% siendo un nivel alto en cuanto a la organización, un nivel medio con el 40% y un 13% en cuanto a nivel bajo, lo cual coincide con lo

expresado por los expertos inspectores manifiestan que no todas las empresas cumplen porque existe bastante informalidad a nivel regional sin embargo las pocas empresas que si cumplen lo hacen por el temor a no ser multados y no atraer sanciones económicas altas.

¹ En la tabla 8 y figura 3 se tienen los resultados en cuanto al nivel de criterio en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por SUNAFIL-San Martín, existiendo un nivel alto con un 60 % mientras que se obtiene un nivel medio con 40 %, seguidamente los expertos coinciden en señalar que ante la aplicación de criterios sancionadores si se evalúa la conducta de los infractores, ya que debe primar la colaboración mutua ya que si en el caso pudiera reincidir se incrementa el valor de la nueva multa y en un sentido no es favorable al sentido económico de la empresa.

De los resultados de las tablas, se evidencia la existencia de un alto nivel de supervisión ejecutada por Sunafil dentro de la región San Martín, en cuanto al nivel de organización y supervisión de la entidad se observa que posee un nivel alto; y sobre el criterio utilizados para la supervisión ² en temas de seguridad y salud por parte de Sunafil se tiene un nivel alto ya que como señalan los expertos, Sunafil si desarrolla su labor inspectiva ya que periódicamente dan a conocer resultados y los constantes operativos.

Siguiendo con el **objetivo específico 2**, en cuanto a los antecedentes que se relacionan con este, tenemos a la postura de Salazar (2020) en el cual expresa que los empleadores que pertenecen al rubro de restaurantes de Tingo María, incumplieron con lo siguiente: no afiliaron a los trabajadores al seguro EsSalud, no ampliaron el periodo de prueba como establece la ley (3 meses), sin embargo, extendieron las horas de trabajo a más de 8 horas por día; ante la situación SUNAFIL debe efectuar acciones de investigación y consulta, para que ante tales incumplimientos se aplique sanciones leves, graves y muy graves según corresponda. Asimismo, debe advertir a los empleadores que, si no cumplen con la sanción impuesta, serán acreedores de una amonestación en forma de medidas de inspección con una sanción "Muy Grave", y una multa de 11 a 20 UIT, esto último no se hizo en el caso de los dueños de los restaurantes en Tingo María, pues pagaron tan solo una suma inferior a una remuneración mínima. Siguiendo la línea del autor, este manifiesta que existe un incumplimiento en cuanto a ciertos derechos que poseen los trabajadores al momento de estos ingresar a una entidad, para lo cual la Sunafil impone las sanciones correspondientes, evidenciados los tipos de sanciones que puede recaer en cualquier entidad que incumpla sus obligaciones respecto de sus trabajadores. Debe tenerse en consideración que respecto de los tipos de sanciones

estas se aplicaran de acuerdo con el nivel de incumplimiento que haya detectado la Sunafil.

1 Siguiendo esa línea, 13 en la tabla 9 y figura 4 se observa el nivel de respuesta en cuanto a la imposición de infracciones leves en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, dando como resultado la existencia de un 40% generalmente, el 33% indiferente, 20 % de acuerdo y el 7% poco probable, información que se comparte lo expresado por los expertos inspectores que indican que las infracciones leves cometidas por las empresas si son subsanadas en su totalidad ya que son muy rápidas en su cumplimiento y no cuesta mucho para los empleados.

1 Por su parte, 32 en la tabla 10 y figura 5 se observa el nivel de respuesta según la infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, donde existe el 13 % de personas que están de acuerdo, el 27 % generalmente, el 47 % indiferente y el 13 % en desacuerdo, por otro lado todos los expertos manifiestan en que es necesario el plan de prevención para evitar la infracción ya que es la primera medida que tienen que incorporar las empresas con la finalidad de reducir los riesgos y posibles peligros sobre todo la planificación de los sistemas de gestión ya que son necesarios para todo tipo de empresa y no solo aplicables 18 en materia de seguridad y salud en el trabajo; y en la tabla 11 y figura 6 se observa el nivel de respuesta según la infracción muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, donde el 47% manifiesta que es indiferente el nivel de respuesta, el 33 % generalmente, el 13 % desacuerdo y el 7 % poco probable, por lo que a manifestación de los expertos coinciden en que los peligros que puedan surgir durante la realización de actividades destinadas a terceros comerciales siempre tendrán esa típica de muy grave, ya que no se puede reemplazar las consecuencias jurídicas, sino serían destinadas a la vía penal para determinar responsabilidad legal y con consecuencia individual.

Respecto del objetivo específico 3, 4 el aporte de Curi (2020) expresa que la materia que ha sido objeto de reclamación durante el año 2019 ante la SUNAFIL – San Martín, corresponde a las relaciones laborales, específicamente al otorgamiento de beneficios laborales, incumplimiento de pago y de remuneraciones; y, 9 seguridad social que implica situaciones vinculadas al incumplimiento en la inscripción al régimen contributivo de seguridad social y pensiones de los trabajadores. Sin embargo, no se ha atendido debidamente estos reclamos y eso cuestiona la eficacia de esta entidad administrativa, 40 entre las causas tenemos que existe escases de recursos humanos y la falta de capacitación del personal a cargo.

Por otra parte, los expertos indican que si existe una clara y detallada tipificación manifestada en la Ley N° 28806 y su reglamento ya que se pueden identificar las causas generadoras de la labor inspectiva y pocas veces no han seguido los lineamientos ya que desconocen las correcciones por infracción incorrecta, pero, en consecuencia, el sistema actual solamente permite imponer multas al empleador en caso de incumplimiento de ciertos derechos laborales. Esto significa que no brinda una protección efectiva al trabajador, ya que incluso en las resoluciones emitidas por la entidad no se nota la exigencia de corregir las conductas infractoras. En resumen, cuando se producen violaciones de las normas legales de carácter general aplicables a todos los lugares de trabajo debido a acciones u omisiones de diversos responsables, esto resulta en la imposición de sanciones administrativas, que pueden ser leves, graves o muy graves según la magnitud del perjuicio causado.

En relación al contenido de la Resolución de Sub Intendencia N°074-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, se acredita la infracción cometida por la empresa quien habría ignorado lo estipulado en el artículo 49° de la Ley LSST ocasionando que un porcentaje de sus trabajadores no hayan realizado los exámenes médicos ocupacionales previo a la relación laboral, por lo cual los inspectores determinaron que dicha infracción se encontraba acreditada. Esto considerando que dentro del rol que posee el empleador se encuentra obligado a practicar exámenes médicos en un periodo de 2 años de manera obligatoria, para el cual también asumía el total de los gastos que esto generaría. Por lo que, según lo estipulado en la LSST, la infracción cometida es catalogada como insubsanable. De acuerdo con lo establecido en el artículo 38° de la Ley, las penalizaciones por la comisión de infracciones se determinan considerando los siguientes criterios generales: a) la seriedad de la infracción, b) la cantidad de empleados afectados y c) la naturaleza de la empresa. Por tanto, verificando que la cantidad de trabajadores afectados son 51, la tipificación legal de la infracción es muy grave según el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y corroborando que la empresa tiene la condición de microempresa se impuso la multa de 0.68 UIT, es decir, un monto ascendente a 2 992.00 soles.

Seguida de la Resolución de Sub Intendencia N°125-2021- SUNAFIL/ IRE-SIRE-SMA, se determinó que la empresa habría cometido una infracción en relación a la labor inspectora en agravio de tres (3) trabajadores, teniendo en cuenta que el artículo 9 de la Ley General de Inspección de Trabajo. Encontrándose tipificado en el numeral 46.3 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección del trabajo, calificando dicha conducta como infracción muy grave a la labor inspectiva, que al no haberse presentado descargos ni los medios de prueba necesario que desvirtúen lo constatado por el inspector, ha quedado acreditada la infracción cometida. En consecuencia, con el artículo 38° de la Ley, la falta

cometida es tipificada como muy grave por vulnerar lo contenido en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 03 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 1 276.00 soles el 0.29 UIT.

Mientras que en la Resolución de Sub Intendencia N°080-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, se determinó que el sujeto bajo inspección había cometido una infracción en el ámbito de las relaciones laborales y otra en relación a la labor de inspección, afectando a un trabajador. En el primer caso, la infracción se debió a que el empleador no pudo demostrar el pago completo y puntual de la remuneración, lo cual está tipificado en el numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento como una infracción grave en el ámbito de las relaciones laborales. En el segundo caso, la empresa no cumplió con la medida de requerimiento de la inspección, lo cual está definido en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento como una infracción muy grave en la labor de inspección, según la conclusión de la Sub Intendencia. Como consecuencia ante las faltas cometidas están tipificadas como grave y muy grave por vulnerar lo contenido en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados es 01 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 1 462.00 soles el 0.11 UIT.

Por su parte el contenido de la Resolución de Sub Intendencia N° 0172-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA durante la inspección llevada a cabo, el inspector concluyó que la entidad inspeccionada habría cometido una (1) violación en relación con la labor de inspección, en perjuicio de once (11) trabajadores, siendo que, la conducta infractora es que, el sujeto inspeccionado no cumple con entregar la información requerida por el inspector, por tanto, esta conducta vulnera el artículo 9° de la Ley de actuaciones inspectivas, y al no haberse ofrecido algún medio probatorio que contradiga lo expresado por el inspector, ha quedado acreditado la infracción cometida. A raíz de esto se evidencia que la empresa no habría cumplido con el requerimiento de información, incurriendo en una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, conforme a lo establecido en el numeral 46.3 del artículo 46° del Reglamento. Según lo estipulado en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en relación con los trabajadores que se vieron afectados y determinándose que la empresa tiene la condición de microempresa, la entidad sancionadora multa con un monto ascendente a 2 992.00 soles el 0.68 UIT.

Según la Resolución de Sub Intendencia N° 035-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, se concluye que la empresa cometió una infracción en su labor de inspección, específicamente, al no cumplir con proporcionar la documentación solicitada por el

inspector durante las acciones de inspección. Esta conducta contraviene lo estipulado en el artículo 9° del Reglamento de la Ley General del Trabajo. En este sentido, la acción de la empresa de no presentar la documentación requerida durante las actuaciones inspectivas está contemplada en el numeral 46.3 del artículo 46 del Reglamento, siendo calificada como una infracción muy grave en el ámbito de la labor inspectiva. Debido a que esta falta se considera como muy grave por infringir el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y afectar a tres trabajadores, y habiéndose confirmado que la empresa es de tamaño mediano, la entidad encargada de las sanciones impone una multa de 11,309.00 soles, equivalente al 2.63 UIT.

En la Resolución de Sub Intendencia N°10-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE se evidencia que, durante las acciones de inspección, el empleador determinó que el Administrado habría cometido dos (2) violaciones en relación con la labor de inspección, afectando a dos (2) trabajadores. La primera de las faltas sancionadas fue la ausencia en la comparecencia programada para el 25 de marzo de 2019, y la segunda fue la falta de asistencia a la comparecencia programada para el 02 de abril de 2019, con una propuesta de multa por un total de 18,900 soles por infringir lo dispuesto en el artículo 9° del Reglamento. Por lo tanto, la conducta del administrado está tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento, siendo calificada como una infracción muy grave a la labor inspectiva. Consecuente, se vulnera lo tipificado en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la cantidad de trabajadores afectados son 02 y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de microempresa, se le impuso una multa conforme a la tabla de microempresa en un monto de 2 100.00 soles el 0.25 UIT.

Por otro lado, en la Resolución Subdirector N° 028-2020-OZTPE-T-SM se determinó que el Administrado habría cometido múltiples infracciones, incluyendo la omisión de registrar a trabajadores en las planillas de pago o planillas electrónicas, lo que afectó a dos (2) trabajadores; la falta de inscripción de trabajadores en el sistema de seguridad social en salud, ya sean estos del sector público o privado, perjudicando a (2) trabajadores; y la omisión de inscribir a trabajadores en el sistema de seguridad social en pensiones, también aplicable a trabajadores tanto del sector público como del privado, en agravio de (2) trabajadores; el sujeto inspeccionado no efectuó el pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional y los beneficios sociales, en agravio de (2) trabajadores; no dar cumplimiento oportunamente con el requerimiento de adopción de medidas en el plazo máximo del 11 de diciembre de 2018 a pesar de encontrarse debidamente notificado, en agravio de (7) trabajadores; el sujeto inspeccionado no contaba con el registro de control de asistencia de los trabajadores, en agravio de (7) trabajadores. A raíz de las múltiples faltas cometidas se evidencia la vulneración al Decreto Supremo N°

019-2006-TR, se impuso una multa con un monto de 33 366.00 soles encontrándose dentro de los permitido por ley.

Además, la Resolución de Sub Intendencia N°130-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, los inspectores determinaron que la empresa habría incurrido en cuatro (4) infracciones en materia de relaciones laborales y dos (2) infracciones a la labor inspectiva, en perjuicio de sus trabajadores; la primera, no acreditó el registro nacional de construcción civil RETCC; la segunda, el sujeto inspeccionado no asistió a la diligencia de comparencia en agravio de 50 trabajadores; tercero; el sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento en agravio de 50 trabajadores. Determinándose como consecuencia de las múltiples infracciones cometidas la vulneración de lo contenido en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como determinando el total de trabajadores afectados y habiéndose corroborado que la empresa tiene la condición de mediana empresa, la sub intendencia determino multar con un monto de 42 952.50 soles encontrándose dentro de los permitido por ley.

Finalmente, en la Resolución de Sub Intendencia N°135-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, se concluyó que la empresa habría cometido dos (2) violaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, afectando a sus empleados. La primera de ellas se relaciona con la falta de reportar un accidente laboral a la autoridad competente. La segunda infracción corresponde al incumplimiento de las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo que resultó en un accidente laboral fatal, afectando a 3682 trabajadores. Esta última falta se considera una infracción muy grave y está definida en el numeral 28.10 del artículo 28° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Como consecuencia se tiene que se evidencia una vulneración a lo expresado en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, determinándose el total de personas afectadas y corroborándose que la empresa se encuentra contenida en una gran empresa se procedió a multar con un monto de 345 569.50 soles encontrándose dentro de los permitido por ley.

Del análisis de las resoluciones se evidencia que en su mayoría las infracciones son cometidas por la empresa empleadora en perjuicio de sus trabajadores, como también la situación de obstaculizar las inspecciones que norman en la ley. A raíz de estos se determina que en su mayoría la entidad inspectora califico a las infracciones cometidas como "graves" o "muy graves" evidenciando el poco compromiso de la empresa por buscar el bienestar y seguridad tanto de sus trabajadores como esta misma.

Para finalizar con el **objetivo general**, tenemos a OIT (2019) manifestó que los nuevos cambios a los que se enfrenta el mundo, son retos y oportunidades para garantizar la

salud y seguridad de los trabajadores, pues entendiendo al trabajo como un instrumento para salir de la pobreza y conseguir que el ser humano tenga un propósito de vida, es fundamental que éste se desarrolle con previsión de los riesgos existentes, ya que es preocupante la aparición de enfermedades no transmisibles en los trabajadores, los riesgos psicosociales en el trabajo y los riesgos persistentes que exigen necesariamente una nueva visión de política de prevención en el trabajo.

En este contexto, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ha instado a la creación de una garantía laboral universal fundamentada en el principio y el derecho fundamental del trabajo de seguridad y salud en el trabajo. En última instancia, se aconseja que los gobiernos, empleadores, trabajadores y otras partes interesadas aprovechen las oportunidades para transformar el sistema laboral en un entorno seguro que promueva el bienestar social compartido para todos. Mientras que Cucho (2018) resalta la importancia de analizar si las condiciones de seguridad crean algún tipo de responsabilidad en respuesta a un accidente dentro de las empresas de construcción, determinándose la existencia de una responsabilidad civil, penal y administrativa, siendo el origen de esta última como consecuencia de la inspección frente al incumplimiento de funciones de SST, libre de que se haya producido o no el daño ocupacional que la Autoridad Administrativa de Trabajo tendrá la labor de sancionar según la normativa vigente, los cuales van desde una multa (dependiendo la gravedad de la infracción) hasta el cierre temporal del lugar de trabajo. Definitivamente, considera las condiciones de seguridad dentro del centro de trabajo genera un espacio seguro y saludable para los trabajadores, salvaguardando su bienestar y dignidad.

Respecto a la tabla 12, La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se utiliza cuando se trabajan con muestras que tienen un tamaño igual o menor a 50 sujetos. En este estudio, la muestra está compuesta por 15 trabajadores y se aplica la siguiente regla: Si el valor de p es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que indica diferencias con un nivel de confianza del 95%. Si el valor de p es mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0), lo que sugiere igualdades con un nivel de confianza del 95%. Los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables relacionadas con la supervisión de sanciones e infracciones en seguridad y salud en el trabajo arrojaron un valor de p igual a 0.000, que es menor que el valor de referencia de Alpha (0.05). Esto indica que los datos de las variables analizadas no siguen una distribución normal, por lo que se utilizará estadística no paramétrica, específicamente la prueba de Spearman, para evaluar nuestra hipótesis.

Por otro lado, ⁵ en la tabla 13 se muestra que la correlación de Rho de Spearman ² entre la variable de Supervisión de Sanciones e Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL se clasifica como alta, ¹ con un estadístico RS=0.817. Esto indica una correlación directa y significativa con un valor de p igual a 0.000. Lo cual significa que, a mayor supervisión de sanciones por infracciones, mayor es la eficacia en estas infracciones por lo que los entrevistados expertos opinan que desde su experiencia coinciden en afirmar que Sunafil si realiza la labor de supervisión, pero se podría mejorar y hacer más eficiente esta labor contando con más medios tecnológicos ya que porque cuenta con personal especializado ⁴ en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual se rechaza nuestra hipótesis ya que los resultados demuestran lo contrario.

CONCLUSIONES

1. Se observa que el nivel de supervisión es alto en un 67% en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestos por Sunafil – San Martín por lo que cumple su función de supervisar de manera adecuada basándose en políticas internacionales con el personal capacitado con el fin de poder unificar criterios aplicadas a las recomendaciones infiriendo de ello el rechazo con nuestra hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa no obstante, existen ciertas falencias en el actual sistema, dado que, si bien la supervisión es adecuada; Sunafil solo multa al empleador ante un incumplimiento de determinados derechos laborales.
2. En cuanto, a los tipos de infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, tenemos que, éstas se aplicaran de acuerdo con el nivel de incumplimiento que haya detectado la Sunafil. Siendo que, las empresas generalmente en un 40% cometen infracciones leves, no obstante, ocasionalmente en un 47% las empresas cometen infracciones graves y muy graves los mismos que, naturalmente surgen por el incumplimiento de los derechos que poseen los trabajadores.
3. Se tiene que, la totalidad de las diez resoluciones de infracción contenidas en los expedientes administrativos de la Sunafil, las faltas cometidas por los empleadores fueron tipificadas como muy graves; asimismo, se observó que, la Sunafil ejerce su potestad sancionadora de acuerdo a lo establecido en el artículo 38° de la Ley, mediante la imposición de multas por infracciones se determina considerando los siguientes criterios generales: a) la seriedad de la falta cometida, b) la cantidad de trabajadores perjudicados y c) la naturaleza de la empresa. Siendo éstos los criterios generales que sigue la entidad sancionadora para poder determinar los montos pecuniarios que debe pagar la empresa.
4. Finalmente, se concluye que, la Sunafil en un nivel alto supervisa las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desde que emite el acta de infracción, imputación de cargos hasta el informe final de instrucción, por lo que usa el control y seguimiento a las empresas, sin embargo, podría mejorar contando con más medios tecnológicos ya que cuenta con personal especializado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la ampliación de presupuesto para Sunafil - San Martín, a fin de fortalecer el sistema de inspección laboral en la región, toda vez que, al ser ampliada contará con su propio presupuesto, permitiendo la contratación de personal calificado e idóneo para conformar una comisión encargada exclusivamente de verificar si los empleadores han cumplido con subsanar las infracciones cometidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando con ello la eficacia de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo, en nuestra región.
2. Se sugiere que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de San Martín, en colaboración con la Sunafil, realice capacitaciones regulares para su personal, con el objetivo de mejorar sus conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se propone fomentar la colaboración entre los empleados mediante la organización de mesas de trabajo para unificar criterios, con el fin de optimizar sus funciones de supervisión y hacer cumplir las normativas de seguridad y salud en el trabajo.
3. Se recomienda a la Sunafil - San Martín que emita más órdenes de orientación de manera proactiva, con el propósito de ayudar a los empleadores a adquirir un mayor entendimiento de las normas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo. Esto contribuirá a reducir las posibles violaciones laborales por parte de las empresas y a garantizar que los trabajadores estén más informados sobre sus derechos en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.
4. Por último, se insta a promover una cultura de respeto hacia las normativas de seguridad y salud en el trabajo mediante una campaña publicitaria que utilice medios como la radio, la televisión y la prensa. Esta campaña se centraría en difundir información sobre el sistema de inspección laboral y la supervisión del cumplimiento de las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de educar a la ciudadanía acerca de sus derechos y responsabilidades laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazan Moya , B. L. (2020). *El debido procedimiento como garantía constitucional y la inspección de trabajo en la Intendencia Regional La Libertad-SUNAFIL, periodo 218-2019*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Común, M. A. (2018). *Actos administrativos y eficiencia del procedimiento administrativo sancionador en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas (DIGEMID), Lima. 20182*. Lima - Perú: Universidad Norbert Wiener.
- Congreso de la República . (2013). *Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Organica de los Gobiernos Regionales* . Lima .
- Cruz, E. R. (2020). Recurso de Revisión – Un análisis desde el punto de vista de los procedimientos sumarísimos de protección al consumidor . *Taller de Derecho Administrativo - TADAEL* , 6.
- Cucho, L. Z. (2018). *“Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción Lima Sur*. Lima - Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Curi, M. M. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Gayoso, J. M. (2019). *El Principio de Legalidad en la Persecución de Crímenes internacionales en el Perú*. Lima - Perú: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Gonzales, R. F. (2017). El nom bis in idem en el derecho administrativo sancionador , revisión de sus alcances en la jurisprudencia adminsitrativa. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaiso*, 38.
- Gutierrez Velasquez, A. J. (2017). *LA PRISIÓN PREVENTIVA ¿MEDIDA CAUTELAR EXCEPCIONAL O MEDIDA REPRESIVA DE APLICACIÓN GENERAL?* Perú: Universidad San Martin de Porres.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio , M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jugo, J. M. (2021). "La Fiscalización laboral más allá de la sanción- Una revisión a los programas de inspección a nivel internacional. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 16.
- Millares, D. U. (2021). Tendencias: La Fiscalización Laboral a los 15 años de la Ley General de Inspección del Trabajo. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 22.
- Monzó, J. O. (2020). *El derecho administrativo sancionador en la legislación española de transparencia y buen gobierno: singularidades destacables*. Alicante - España: Universidad de Alicante y la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morón Urbina, J. C. (2020). El Principio de Non Bis In Idem. En J. C. Morón Urbina, *Comentarios a la ley del Procedimiento Administrativo General* (pág. 462). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Morón Urbina, J. C. (2020). El Procedimiento Sancionador. En J. C. Urbina, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General - Tomo II* (pág. 389). Lima - Perú: Gaceta Juridica.
- Moron Urbina, J. C. (2020). Principio de Tipicidad. En J. C. Moron Urbina, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (págs. 419 - 420). Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Ñaupas Paitán , H., Mejía Mejía , E., Novoa Ramírez , E., & Villagómez Paucar , A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica, Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* . Bogota: Ediciones de la U.
- OIT, L. O. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Ginebra- Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oneto, V. S. (2019). La Prescripción de las Infracciones y su Clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General. *Derecho y Sociedad-Asociación Civil*, 12.

- Ordóñez, J. D. (2019). La regulación del Procedimiento Administrativo sancionador en el Perú. *Círculo de Derecho Administrativo* , 25.
- Ordoñez, J. D. (2019). La Regulación del Procedimiento Administrativo Sancionador en el Perú. *Círculo de Derecho Administrativo*, 25.
- Organización Pamericana de Salud y la Organización Mundial de Salud. (2015). El Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015 - 2025. *67.ª Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas* (pág. 27). Washington, D.C - EUA: Oficina Regional para las Américas.
- Ramos Navarro , M. L. (2021). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir las Sanciones de SUNAFIL en la empresa ITESEL SAC, Pisco 2020*. Lima: Univercidad César Vallejo.
- Rodríguez, B., Corzo, F., & Monroy, R. (2022). *Aplicabilidad de las funciones de inspección, vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo en Norte de Santander*. Colombia: Universidad Libre Seccional Cúcuta.
- Ruíz Arias , M. O. (2019). *Eficacia y efectividad de la Sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección labora, Tingo Maria, 2016-2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco .
- Saco Alva , M. Á., & Campos Skamperle , D. (2013). y supervisión laboraladecuado:A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *IUS ET VERITAS*, 46(43), 450-465.
- Salazar, D. B. (2020). *Infracciones laborales de los empleadores en el rubro de restaurantes de la ciudad de Tingo María*. Tingo María - Perú: Universidad Agraria de la Selva.
- Salinas, E. O. (2017). El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la legislación vigente. *Socedad Peruana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social*, 33.
- Sentencia del Tribunal Constitucional. Exp. N° 2192, STC. Exp. N° 2192-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional Peruano 11 de octubre de 2004).
- STC Exp.1803-2004-AA, Exp.1803-2004 (Tribunal Constitucional Peruano 2004).
- Tejada Mendoza, A. N. (2019). *La Falta de Atención al Principio de Tipicidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador vulnera la facultad sancionadora de las intituciones públicas*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.

- Tello, O. S. (2020). *El Estado y el Procedimiento Administrativo Sancionador Perú 2020*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Universal, E. p. (2017). Prevención de Riesgos aLaborales para PYME - Psicología aplicada a la PRL. *Mutua Universal*, 22.
- Universal, T. d. (2017). Prevención de riesgos laborales para PYME e Higiene Industrial. *Mutua Universal*, 42.
- Urbina, J. C. (2017). *Comentarios a la ley de Procedimiento Administrativo Genreal* . Lima: Gaceta Jurídica.
- Villabella Armengol, C. (2020). *Los metodos en la investigacion juridica, algunas precisiones* . Mexico : Universidad Autonoma de Mexico: Instituto de Investigaciones Juridicas .
- Zegarra, J. C. (2019). *Situación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basados en la ley N° 29783 y DS. N° 005-2012-TR, en la empresa minera Bateas S.A.C. Arequipa – 2019*. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa.
- Zeta Gas Andino S.A , Resolución N°263 (Superintendencia de Fiscalización Laboral - SUNAFIL 6 de setiembre de 2021).

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz de consistencia

Título: "Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021"

Autor: Zoila Isabel Vásquez Soria

Formulación del problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Marco Metodológico
¿De qué manera se supervisan las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera se supervisan las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021.</p>	<p>H0: La supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021; es baja debido a que después de la sanción no se supervisa su cumplimiento.</p> <p>H1: La supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021; es alta debido a que después de la</p>		Organización en Materia de sanciones de la SUNAFIL	<p>Dirección de inteligencia inspectiva</p> <p>Dirección de Promoción y Prevención</p> <p>Dirección de supervisión y Evaluación</p> <p>Tribunal de Fiscalización Laboral</p>	Ordinal	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p>
	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Analizar el nivel de Supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo impuestas por SUNAFIL – San Martín.</p> <p>2. Identificar los tipos de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.</p> <p>3. Analizar las resoluciones de infracción de los expedientes administrativos por infracciones en materia de</p>	<p>Supervisión de las sanciones</p>	<p>Supervisión de las sanciones</p> <p>Sanciones y pagos Por incumplimiento al principio de prevención</p> <p>Campo de acción de la salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>La peligrosidad y el carácter permanente</p> <p>La gravedad de los daños producidos</p> <p>La conducta seguida por el sujeto responsable</p> <p>Sanción solidaria</p> <p>Sanción laboral</p> <p>Sanción Civil</p> <p>Sanción administrativa</p> <p>Sanción penal</p> <p>Condiciones materiales</p> <p>Condiciones ambientales</p> <p>Contenido y organización en el trabajo</p>	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Mixta</p>		

	seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín.	sanción se supervisa su cumplimiento.		Tipos de infracciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo	Infracciones insubsanables Infracciones subsanables Infracciones leves Infracciones graves Infracciones muy graves Denuncias personales o individuales Denuncias en grupo Denuncias empresariales						
				Casos resueltos por SUNAFIL							

Anexo 02 – Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

La presente encuesta, tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación, que lleva por título: **“Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021”**. Para el cual solicito a usted su colaboración en el desarrollo del cuestionario.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES:

Marque el valor de la respuesta que mejor se adecue a la pregunta del siguiente cuestionario, para ello tener en cuenta que:

- 1 = Desacuerdo / No
- 2 = Poco probable
- 3 = Indiferente / ocasionalmente
- 4 = generalmente
- 5 = De acuerdo / Si

D.N.I. N°:

FECHA :

Variable 1: Supervisión de las sanciones

Dimensión: Organización en materia de sanciones de la SUNAFIL

1. ¿Considera que la manera en la que supervisa las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por Sunafil es la adecuada?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

2. ¿Considera que la dirección de inteligencia inspectiva de la Sunafil está desarrollando adecuadamente su labor?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

3. ¿Considera que la dirección de promoción y prevención de la Sunafil está desarrollando adecuadamente su labor?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

4. ¿Considera que la dirección de supervisión y evaluación de la Sunafil está desarrollando adecuadamente su labor?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

5. ¿Considera que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil está desarrollando adecuadamente su labor?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Dimensión: Criterios para la imposición de sanciones

6. ¿Para la imposición de sanciones la Sunafil considera la peligrosidad y el carácter permanente de la infracción cometida?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

7. ¿Para la imposición de sanciones la Sunafil considera la gravedad de los daños producidos por la infracción cometida?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

8. ¿Para la imposición de sanciones la Sunafil considera la conducta seguida por el sujeto responsable de la infracción cometida?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Dimensión: Sanciones y pagos por incumplimiento al principio de prevención

9. ¿La Sunafil supervisa que las sanciones laborales por incumplimiento al principio de prevención sean cumplidas?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

10. ¿La Sunafil supervisa que las sanciones civiles y administrativas por incumplimiento al principio de prevención sean cumplidas?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

11. ¿La Sunafil supervisa que las sanciones penales por incumplimiento al principio de prevención sean cumplidas?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Variable 2: Infracciones por salud y seguridad en el trabajo

Dimensión: Campo de acción de la salud y seguridad en el trabajo

12. ¿Es considerado infracción por salud y seguridad en el trabajo las inadecuadas condiciones materiales en las que trabajan las personas?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

13. ¿Es considerado infracción por salud y seguridad en el trabajo las inadecuadas condiciones ambientales en las que trabajan las personas?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

14. ¿Es considerado infracción por salud y seguridad en el trabajo la mala organización en el trabajo?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Dimensión: Tipos de infracciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo

15. ¿Las infracciones leves a las normas de salud y seguridad en el trabajo son subsanadas por la Entidad al que se le impone la sanción?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

16. ¿Las infracciones graves a las normas de salud y seguridad en el trabajo son subsanadas por la Entidad al que se le impone la sanción?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

17. ¿Las infracciones muy graves a las normas de salud y seguridad en el trabajo son subsanadas por la Entidad al que se le impone la sanción??

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Dimensión: Casos resueltos por Sunafil

18. ¿Considera que la Sunafil ha supervisado de manera adecuada y correcta los casos de infracción por salud y seguridad en el trabajo?

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

Gracias.

Sello y Firma.

Anexo 03 – Validación de instrumento 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN-TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021”

Nombres y apellidos del experto : Luis Roberto Cabrera Suárez
Institución en la que trabaja /Cargo : Abogado independiente
Nombre del Instrumento : Cuestionario
Autor del instrumento : Zoila Isabel Vásquez Soria

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					46	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **46**

Fecha: 04/07/2022


 De Luis Roberto Cabrera Suárez
 DOCTOR EN DERECHO
 ICAL N° 5458

Anexo 04 – Validación de instrumento 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN-TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021”

Nombres y apellidos del experto : Martín Pinchi Bartra
Institución en la que trabaja /Cargo : Abogado Independiente
Nombre del Instrumento : Cuestionario
Autor del instrumento : Zoila Isabel Vásquez Soria

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I- CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					44	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Fecha: 05/07/2022


Abog. Mg. Martín Pinchi Bartra
Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal
C.A.S.M. N° 1235

Anexo 05 – Autorización



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralIntendencia Regional
de San MartínSub Intendencia
Administrativa

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Martín, 02 de marzo de 2023

CARTA-002-2023-SUNAFIL/IRE-SMA

Señora

Zoila Isabel Vásquez Soria

Jr. Lima N° 1311

Tarapoto.-Referencia : Solicitud de Acceso a la Información Pública de fecha 10 de noviembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación a su solicitud de acceso a la información pública de fecha 10 de noviembre de 2022, mediante la cual solicitó lo siguiente: "Acceso a la información de los expedientes administrativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que tengan como domicilio la ciudad de Tarapoto del año 2021 y autorización para la realización de una encuesta a los trabajadores",

Sobre el particular, es preciso manifestar que, con fecha 5 de diciembre del año 2022 se le brindó acceso a los expedientes administrativos solicitados. A su vez, se pone a su disposición las encuestas realizadas por los trabajadores de esta Intendencia Regional, la misma que se anexa al presente documento, dándose por atendida dicha solicitud, en virtud a lo establecido en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, su Reglamento, su Texto Único Ordenado, y sus modificatorias.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
VALER RAMOS Carolina Lucy
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/03/2023 09:13:27-0500

VPV
HR: 195131-2022

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



Anexo 06 – Iconografía





Supervisión de las sanciones por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por SUNAFIL – San Martín, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	prcp.com.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1%

9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.dateas.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.issa.int Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	www.higieneocupacional.com.br Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
22	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
23	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
29	www.travimus.com Fuente de Internet	<1 %
30	blog.cepeg.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unsa.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

32

trabajosanmartin.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

[Submitted to Universidad Peruana Los Andes](#)

Trabajo del estudiante

<1 %

34

cn365.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

35

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

foroalc2030.cepal.org

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

www.prevencionintegral.com

Fuente de Internet

<1 %

39

biblos.unilibrecucuta.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

www.economia-montevideo.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

42

www.oit.org.ar

Fuente de Internet

<1 %

43	1pdf.net Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
46	dehesa.unex.es Fuente de Internet	<1 %
47	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
48	www.periodico.nl Fuente de Internet	<1 %
49	en.calameo.com Fuente de Internet	<1 %
50	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	safetya.co Fuente de Internet	<1 %

54	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
55	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001 Publicación	<1 %
56	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ. "VI CONGRESO INTERNACIONAL DE INGENIERÍAS: "INGENIERÍA PARA FORMAR UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE"", Editorial Internacional Runaiki, 2019 Publicación	<1 %
57	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
58	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.ila.org.pe Fuente de Internet	<1 %
60	www.jurisprudencia.gob.sv Fuente de Internet	<1 %
61	www.tt.mtas.es Fuente de Internet	<1 %
62	http://212.89.1.1/trabajastur/pacto/intro2.php Fuente de Internet	<1 %

63	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.ufmg.br Fuente de Internet	<1 %
65	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
66	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 19 (2003)", Brill, 2007 Publicación	<1 %
67	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	www.bcrp.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
73	www.cinvice.com Fuente de Internet	<1 %

74

www.ilo.org

Fuente de Internet

<1 %

75

www.nebrija.com

Fuente de Internet

<1 %

76

www.pgr.go.cr

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo