



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

Para optar el título profesional de Abogado

Autores:

Ketty Valeria Vásquez López
<https://orcid.org/0000-0002-5712-6208>

Luz Adriana Villacís Díaz
<https://orcid.org/0000-0002-5880-3944>

Asesor:

Abg. Dr. Lionel Bardales Del Águila
<https://orcid.org/0000-0002-9110-4475>

Co asesor:

Abg. Mg. Manuel Alexander Herrada García
<https://orcid.org/0000-0001-9282-5728>

Tarapoto, Perú

2024



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

**Fiscalización en materia sociolaboral y su
relación con el módulo de gestión de
cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023**

Para optar el título profesional de Abogado

Presentado por:

Ketty Valeria Vásquez López

Luz Adriana Villacís Díaz

Sustentado y aprobado el 10 de diciembre del 2024, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado
Abg. Dr. Walther Chávez
Rivasplata

Secretario de Jurado
Abg. Mg. Heidegger Mendoza
Ramírez

Vocal de Jurado
Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes
Gonzales

Asesor
Abg. Dr. Lionel Bardales Del
Águila

Co asesor
Abg. Mg. Manuel Alexander
Herrada García

Tarapoto, Perú

2024

**Acta de sustentación de trabajos de investigación conducentes a grados
y títulos N° 096**

Jurado reconocido con Resolución N° 225-2024-UNSM/FDCP-CFT.

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

A las 17 horas del 10 de diciembre del 2024 inició al acto público de sustentación del trabajo de investigación “Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023”; para optar el título de Abogado, presentado por las Bachilleres: Ketty Valeria Vásquez López y Luz Adriana Villacís Díaz con la asesoría del Abg. Dr. Lionel Bardales del Águila y la coasesoría del Abg. Mg. Manuel Alexander Herrada García.

Instalada la Mesa Directiva conformada por el **Abg. Dr. Walther Chávez Rivasplata** (presidente), **Abg. Mg. Heidegger Mendoza Ramírez** (secretario), **Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes Gonzales** (Vocal), y acompañados por el **Abg. Dr. Lionel Bardales del Águila** (asesor) y el **Abg. Mg. Manuel Alexander Herrada García** (coasesor) el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación el secretario dio lectura a la **Resolución N° 225-2024-UNSM/FDCP-CFT**.

Seguidamente las autoras expusieron el trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondidas por las sustentantes y eventualmente, con la venia del jurado, por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, sin participación del asesor; sin la presencia de las sustentantes y otros participantes del acto público.

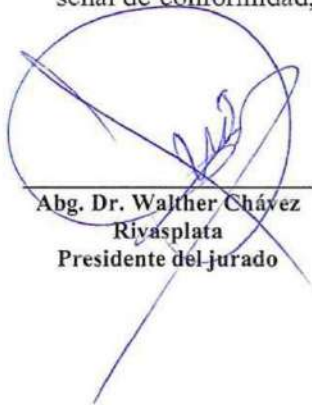
Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo 4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue **Diecisiete (17)**; tal como se deja constar en la siguiente descripción:

De acuerdo con el Artículo 40° del RG – CTI, la nota obtenida es **Aprobatoria** y correspondiente a la calificación de **Muy Bueno (17)**.

Tiene Observaciones: Si() o No()

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el **Libro de registro de actas de sustentaciones de tesis de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad Nacional de San Martín. Nº 644.**

Firman los integrantes de la Mesa Directiva y el autor del trabajo de investigación en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 18:22 horas, del mismo.



Abg. Dr. Walther Chávez
Rivasplata
Presidente del jurado



Abg. Mg. Heidegger Mendoza
Ramírez
Secretario del jurado



Abg. Mg. Jeiner Leliz Paredes
Gonzales
Vocal del jurado



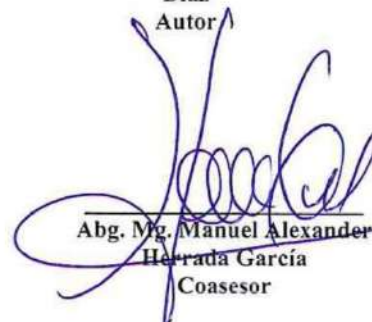
Bach. Ketty Valeria Vásquez
López
Autor



Bach. Luz Adriana Villacís
Díaz
Autor



Abg. Dr. Lionel Bardales del
Águila
Asesor



Abg. Mg. Manuel Alexander
Herrada García
Coasesor

Declaración de autenticidad

Ketty Valeria Vásquez López, con DNI N° 70044667, y **Luz Adriana Villacís Díaz** con DNI N° 72743173, egresadas de la Escuela profesional de Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autoras de la tesis titulada: **“Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023”**.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría
2. La redacción se ha realizado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni copiados, por tanto, la información que se presentan en la tesis debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

De identificarse que el trabajo cuenta con la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar ideas de otros), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 10 de diciembre de 2024.



Luz Adriana Villacís Díaz
DNI N° 72743173



Ketty Valeria Vásquez López
DNI N° 70044667

Ficha de identificación

Título del proyecto Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023	Área de investigación: Derecho y ciencias políticas Línea de investigación: Derecho Laboral Sublínea de investigación: Procedimiento administrativo general Grupo de investigación: In dubio pro operario Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicada <input type="checkbox"/> , Desarrollo experimental <input type="checkbox"/>
Autor: Ketty Valeria Vásquez López Luz Adriana Villacís Díaz	Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho https://orcid.org/0000-0002-5712-6208 https://orcid.org/0000-0002-5880-3944
Asesor: Abg. Dr. Lionel Bardales Del Águila	Dependencia local de soporte: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho Unidad o Laboratorio Derecho https://orcid.org/0000-0002-9110-4475
Co-Asesor: Abg. Mg. Manuel Alexander Herrada García	Dependencia local de soporte: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho Unidad o Laboratorio Derecho https://orcid.org/0000-0001-9282-5728

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional, que me ha acompañado con amor a lo largo del proceso de creación de este trabajo de investigación. Gracias por su confianza y por inculcarme la perseverancia, un valor que me ha permitido avanzar incluso en los momentos más difíciles.

A los docentes que han sido parte de este trabajo, cuyo esfuerzo, compromiso, guía y dedicación han sido fundamentales para la realización de esta tesis.

Ketty Valeria Vásquez López.

A mis padres, por ser mis anclas a tierra y mi soporte principal, tanto económico como emocional, durante todo el desarrollo de mi formación académica, son el motor y motivo para seguir hacia adelante, cada meta lograda es gracias a ustedes. Además, quiero hacer una mención especial para mi mami Tenchita, por ser siempre mi fan N° 01, mi cómplice en cada decisión que tomo en mi vida, gracias por confiar en mí y en mi capacidad para lograr mis metas.

A mis hermanos, por ser mi mayor fortaleza y mi hogar.

A mis mejores amigos, Susu y Geiner, por acompañarme en el camino que me ha tocado recorrer durante mi estancia en Tarapoto, su compañía sin duda hizo todo esto más llevadero.

A Jasmine y Nicole, mis amigas de toda la vida, por su apoyo incondicional, la vida me ha premiado con su amistad, siempre en las buenas y en las malas, gracias por haberme ayudado a levantarme, les debo la vida y un poquito más.

Luz Adriana Villacís Díaz.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza y el valor para enfrentar los desafíos que se presentaron en el proceso de creación de este trabajo de investigación.

A mis padres, por ser mi mayor motivación y respaldo, así como a todas las personas que han hecho posible la culminación de este trabajo de investigación.

Ketty Valeria Vásquez López.

A Dios, por bendecirme con buena salud, inteligencia, perseverancia y paciencia para afrontar cada dificultad acaecida en todo este proceso académico.

A nuestro asesor y co-asesor, por brindarnos su tiempo, dedicación y asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

A mis docentes, por los conocimientos y consejos impartidos, pilares fundamentales para mi formación académica.

Al personal de la IRE San Martín – SUNAFIL, que han aportado en la recopilación de los datos necesarios para la consecución de nuestro trabajo de investigación.

Luz Adriana Villacís Díaz.

Índice general

Ficha de identificación	6
Dedicatoria	7
Agradecimiento.....	8
Índice general.....	9
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Fundamentos teóricos	20
2.3. Definición de términos básicos	37
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Ámbito de la investigación	39
3.2. Sistema de variables	40
3.3. Procedimientos de la investigación.....	41
3.3.1. Objetivo específico 1	41
3.3.2. Objetivo específico 2.....	41
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. Resultados	42
4.1.1. Resultados del objetivo específico 1	42
4.1.2. Resultado del objetivo específico 2	44
4.1.3. Resultado del objetivo general	45
4.2. Discusión.....	48
4.2.1. Discusión del objetivo específico 1	48
4.2.2. Discusión del objetivo específico 2.....	48

4.2.3. Discusión del objetivo general.....	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivos específicos	40
Tabla 2 Sub materias según la variable Fiscalización en Materia Sociolaboral.....	42
Tabla 3 Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento.....	44
Tabla 4 Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento por Fiscalización en Materia Sociolaboral.....	46
Tabla 5 Contraste de la Prueba de Hipótesis de la relación entre las variables Fiscalización en Materia Sociolaboral y Módulo Gestión de Cumplimiento, mediante la Prueba Chi-cuadrado.....	47

Índice de figuras

Figura 1 Denuncia según Submaterias Sociolaborales.....	43
Figura 2 Usuarios según Submaterias Sociolaborales.....	43
Figura 3 Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento.....	45
Figura 4 Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento por Fiscalización de Materia Sociolaboral.....	47

RESUMEN

La presente investigación titulada “Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023”, tiene como objetivo general determinar el nivel de efectividad de la fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín; los objetivos específicos son: Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023. Además, medir el cumplimiento de lo solicitado en las cartas disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023. La investigación fue de tipo Básica, con enfoque cuantitativo, nivel de investigación será correlacional, el método estadístico Chi-cuadrado, diseño de investigación no experimental transversal, teniendo como población y muestra la totalidad de los informes tramitados en el Módulo de Gestión de Cumplimiento en el año 2023 de las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, por lo que el cuyo muestreo es no probabilístico y por conveniencia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de sección transversal, y será tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional. Siendo las variables de estudio: fiscalización sociolaboral y Módulo de Gestión de Cumplimiento. La población considerada es la totalidad de denuncias atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento durante el año 2023, contabilizando un total de 364 informes concluidos en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL. Se utilizó como técnicas e instrumentos la guía de análisis documental. Para el procesamiento de datos se empleó estadística descriptiva (tablas y figuras) e inferencial (Contraste de hipótesis mediante el estadístico de Chi-Cuadrado). La prueba Chi-Cuadrado confirma que existe una relación significativa entre la Fiscalización en materia Sociolaboral y el Módulo de Gestión de Cumplimiento, lo que indica que el sistema del Módulo de Gestión de Cumplimiento en el ámbito de gestión de denuncias tiene una cierta efectividad, aunque aún es necesario optimizar la implementación de políticas de cumplimiento y seguimiento. Finalmente, los resultados sugieren que, en términos de la relación significativa entre la Fiscalización y el Módulo de Gestión de Cumplimiento, los resultados sugieren que la implementación de un sistema integral de gestión de denuncias es efectiva, pero aún necesita optimizarse para lograr un mayor impacto en la protección de los derechos de los trabajadores. Por ende, la SUNAFIL debe seguir perfeccionando su enfoque, particularmente en el aspecto del cumplimiento efectivo y en la implementación de medidas más contundentes para prevenir y sancionar el incumplimiento de los derechos laborales.

Palabras clave: Fiscalización laboral, Módulo de Gestión de Cumplimiento, laboral, SUNAFIL.

ABSTRACT

The present research entitled “Social and labor auditing and its relationship with the Compliance Management Module of SUNAFIL San Martin, 2023”, had as general objective to determine the level of effectiveness of social and labor auditing and its relationship with the Compliance Management Module, SUNAFIL San Martin. The specific objectives were: To identify the sub-matters with the highest occurrence in the reports processed through the Compliance Management Module of SUNAFIL San Martin, 2023, in addition, to measure compliance with the requirements of the dissuasive letters of complaints in social and labor matters handled through the Compliance Management Module of SUNAFIL San Martin, 2023. This was a basic research, with a quantitative approach, correlational research level, Chi-square statistical method, non-experimental cross-sectional research design. The population and sample consisted of all the reports processed in the Compliance Management Module in the year 2023 of the complaints filed with the Regional Intendancy of San Martin of SUNAFIL, therefore, the sampling was non-probabilistic and by convenience. The research had a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, and was basic, with a descriptive correlational level. The study variables were: social and labor auditing and Compliance Management Module. The population considered is the total number of complaints handled through the Compliance Management Module during the year 2023, accounting for a total of 364 reports concluded in the Regional Intendancy of San Martin of SUNAFIL. The documentary analysis guide was used as techniques and instruments. For data processing, descriptive statistics (tables and figures) and inferential statistics (hypothesis testing using the Chi-Square statistic) were used. The Chi-Square test confirms that there is a significant relationship between the Social and Labor Auditing and the Compliance Management Module, which indicates that the Compliance Management Module system in the area of complaint management has a certain effectiveness, although it is still necessary to optimize the implementation of compliance and follow-up policies. Finally, the results suggest that, in terms of the significant relationship between the Social and Labor Auditing and Compliance Management Module, the results suggest that the implementation of a comprehensive complaint management system is effective, but still needs to be optimized to achieve a greater impact on the protection of workers' rights. Therefore, SUNAFIL should continue to refine its approach, particularly in the area of effective compliance and in the implementation of more forceful measures to prevent and sanction noncompliance with labor rights.

Keywords: Labor inspection, Compliance Management Module, labor, SUNAFIL.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El esfuerzo por entender y mejorar las relaciones laborales dentro de una sociedad resulta importante para todos aquellos que estamos abocados en lograr el respeto del bienestar social y protección de los derechos del trabajador, justamente ello nace de una realidad latente que deviene de inadecuada, inclusive viéndolo desde el ámbito internacional, pues específicamente en América Latina, existe gran parte del empleo informal, enfrascada en varios países, dentro de los cuales se encuentra el Perú.

En misma línea, García (2021) señala que, en el ámbito nacional, el problema relacionado la informalidad radica en la falta de claridad de la normativa. El mismo problema se observa a nivel internacional, donde el principal problema relacionado con la informalidad es la libertad que tienen los empleadores para despedir a los trabajadores sin una causa justa o en condiciones lamentables, esta situación afecta los derechos fundamentales de los trabajadores y se considera perjudicial e inaceptable en un Estado democrático.

Dentro de dicho contexto se tiene que, existen empleadores que no respetan y por lo tanto incumplen todo lo relacionado al respeto de los derechos de sus trabajadores, tanto sociolaborales como de seguridad y salud en el trabajo, por ese motivo es que cada país ha ido implementando dentro de su política un sistema de inspección de trabajo como mecanismo para minimizar el daño causado a los trabajadores, promoviendo la formalidad laboral y multando los incumplimientos que acaecen en infracciones.

Como señalamos líneas arriba, el desafío no se limita a América Latina; en nuestro país también persiste. En ese sentido, con el propósito de reforzar la supervisión laboral, se estableció el día 15 de enero del año 2013 la SUNAFIL a través de la Ley N° 29981. Este ente técnico especializado opera bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y está encargado de garantizar los derechos de los trabajadores, así como la seguridad y la salud en el ámbito laboral, a nivel nacional.

Así, se encuentra un grupo unificado compuesto por varios miembros y expertos del ámbito público dedicados a salvaguardar los derechos de los trabajadores, llevando a cabo lo que se conoce como inspección laboral. En relación a esto, tenemos que la inspección laboral como un sistema conformado por diversas instituciones y funcionarios públicos designados para ejecutar sus responsabilidades según lo establecido por la legislación. Su propósito es fomentar la reducción de la infracción a

las leyes sociolaborales que regulan los beneficios de los trabajadores, responsabilidades que todo empleador debe cumplir.

Centrándonos en la problemática de nuestro país, el autor Lust (2018), refiere que en el Perú existe un alto índice respecto a condiciones laborales precarias para los trabajadores durante los últimos veintiocho años, persistiendo como una problemática constante. Todo ello se debe a la falta de políticas de Estado efectivas o una gestión adecuada de las autoridades para reducir la vulneración de derechos sociolaborales. Por tanto, es crucial examinar las razones detrás de la vulneración de los derechos sociolaborales y proponer mejoras que puedan ayudar a reducir esta problemática en el país.

Todo este contexto dio hincapié al desarrollo de esta investigación, donde se pretende evaluar la efectividad que tiene la fiscalización de la SUNAFIL en la disminución de la vulneración de derechos sociolaborales en San Martín, pero desde un plano preventivo, y así ello nos permita minimizar la vulneración de los derechos sociolaborales en San Martín, y si no es así, poder proponer algún mecanismo que fortalezca la fiscalización de la SUNAFIL, con misma finalidad, ya que justamente la SUNAFIL tiene el compromiso de fiscalizar el respeto de las leyes laborales, y la facultad para instaurar métodos innovadores que mejoren la supervisión desde la prevención, un componente esencial en la administración gubernamental.

Por ello, en base a lo señalado anteriormente, se ha determinado como el problema de la investigación el siguiente: ¿Cuál es el nivel de efectividad de la fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín 2023?; por consiguiente, se ha formulado la siguiente hipótesis: El nivel de efectividad de la fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín, es alto.

En consecuencia, se plantearon los siguientes objetivos para resolver los problemas antes mencionados, teniendo como objetivo general: Determinar el nivel de efectividad de la fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín 2023. A partir del cual se formula los siguientes objetivos específicos: Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023; y medir el cumplimiento de lo solicitado en las cartas disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL (en adelante, el MGC) se fundamenta en diversas leyes y normativas que conforman el marco legal para supervisar y fiscalizar el respeto de los derechos de los trabajadores en el Perú. Entre los principales instrumentos que podemos encontrar es la Ley de Inspección del Trabajo - Ley N.º 28806, publicada en 2006, la cual establece los principios básicos para llevar a cabo inspecciones y de esta manera garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en el país. Esta legislación confiere a la SUNAFIL la autoridad para realizar inspecciones laborales con la intención de confirmar el cumplimiento de las disposiciones legales y proteger los derechos que poseen los trabajadores.

Asimismo, cuenta con directivas que respaldan sus funciones y entre ellas el funcionamiento del módulo. Es así que, a través del módulo, se busca asegurar que las disposiciones normativas laborales sean respetadas y que se sancione adecuadamente a quienes incumplen.

Por otro lado, el MGC se enmarca en el contexto de las responsabilidades internacionales asumidos por el Perú en materia de derechos laborales, como los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos compromisos obligan al país a implementar políticas y medidas que avalan la defensa de los derechos laborales, lo que refuerza la labor de SUNAFIL y su Módulo de Gestión de Cumplimiento.

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Ledesma, A. (2021), su estudio se centra en el papel de la inspección laboral como un aspecto específico de la relación entre el Estado y el trabajo. Esta relación se analiza mediante las actividades de supervisión técnico-legal y político-institucional que la inspección ejerce sobre los procesos laborales en la economía real. En Argentina, la persistencia de la informalidad laboral, intensificada tras la crisis de 2001, ha puesto de manifiesto las dificultades y problemáticas que enfrentan los trabajadores fuera del sistema salarial convencional. La gestión política y estatal de esta situación ha impulsado su inclusión como tema de interés en el ámbito académico. Una parte importante de los estudios se centra en examinar de manera sistemática el "programa de regularización del trabajo" implementado en 2003. Utilizando un enfoque cualitativo, se combinan análisis de textos tanto primarios como secundarios, y aunado a

entrevistas detalladas a informantes clave, así como ejemplos teóricos presentados mediante fragmentos. Estos fragmentos se evalúan y contrastan como evidencia empírica para construir un argumento sólido sobre la fiscalización laboral en contextos territoriales. Los resultados del análisis señalan que la inspección laboral contemporánea en Argentina se enmarca en lo que se denomina "poder blando", caracterizado políticamente por la interacción práctica entre normas de responsabilidad y cuidado. Asimismo, resalta el rol del inspector como un agente de aprendizaje e innovación social en este escenario.

Boró, F. (2020), hace referencia al punto de vista cuantitativo en su investigación respecto al sistema de Inspección de Trabajo español, y detalla sobre lo inadecuado que resultaría para el buen funcionamiento del sistema que se restrinja o recorte las facultades de quienes se encargan de materializar la inspección: Los inspectores. Asimismo, afirma que la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social en España es un sistema dual, en razón de que existe la necesidad de la ayuda de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad con el sistema de Inspección de Trabajo, aquellas fuerzas se prestan auxilio conjunto.

Hazim, L. (2020), su estudio se centra en que las relaciones laborales que conectan a empleadores y empleados en Argentina se presentan en diversas formas, cada una con características distintivas. Durante muchos años, la informalidad ha permeado estas relaciones, consolidándose cada vez más en el país, lo cual representa un desafío significativo para el gobierno nacional y la sociedad. Este estudio tiene como objetivo profundizar en esta problemática, examinando la normativa vigente, las causas que la propician y el papel del Estado tanto en la detección como en la promoción de soluciones. Partiendo de un marco teórico exhaustivo y detallado que incluye definiciones y normativas, se pretende identificar las principales características del fenómeno objeto de análisis. Se busca comprender los factores involucrados, sus atributos y su dinámica. Para desarrollar este trabajo, se consultaron obras de especialistas en derecho laboral y se complementaron con noticias recientes, todo en el contexto argentino. Tras el análisis, se destacan las siguientes conclusiones: 1) La informalidad en las relaciones laborales argentinas puede ser resultado tanto de decisiones voluntarias como involuntarias por parte de los trabajadores, influenciadas también por factores culturales del país; 2) No solo la informalidad afecta el empleo en Argentina, también existen relaciones formales con niveles de precariedad que carecen de los elementos que definen un "trabajo decente"; 3) El rol del Estado es crucial en la ejecución de políticas y programas dirigidos a reducir los niveles de empleo informal,

mejorar la fiscalización laboral y promover la formalización. Estos objetivos deben ser impulsados por el gobierno y respaldados por toda la sociedad.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Yanarico, A. (2023), el propósito de su investigación es analizar el impacto de la Ley destinada a fortificar el sistema de inspección laboral ha sido evaluada en cuanto a la efectividad del Área de Subintendencia de Actuación Inspectiva en la SUNAFIL-Intendencia en la Región de La Libertad durante el año 2020. Se determinó que esta sección requiere un aumento de personal debido a la sobrecarga administrativa provocada por las numerosas denuncias presentadas por trabajadores que sufren violaciones a sus derechos fundamentales. Esto genera la imposibilidad de resolver los casos dentro del tiempo estipulado por la normativa, contraviniendo el principio de celeridad. La investigación adoptó un enfoque cualitativo con un diseño básico-descriptivo, empleando un método interpretativo. La muestra estuvo conformada por 12 especialistas en derecho, 3 inspectores de SUNAFIL-La Libertad, y documentos relacionados con informes de inspección. Los hallazgos revelan que el Área de Subintendencia de Actuación Inspectiva de SUNAFIL-La Libertad enfrenta un déficit de personal, lo que ocasiona retrasos en la atención de las denuncias, incumpliendo los plazos legales establecidos.

Wong, M. (2022), refiere en su estudio, se destaca una relación altamente significativa entre la supervisión laboral y el acatamiento a los derechos laborales. Esto se debe a que una fiscalización más efectiva se traduce en un mayor cumplimiento de los derechos sociolaborales, así como en una mejor percepción de los trabajadores hacia la institución encargada de su protección.

Ramírez, E. (2021), refiere en su investigación que existe la necesidad de conseguir un buen diseño de Sistema de Inspección de Trabajo, que sea efectivo, eficiente y correcto, todo ello con el fin de que sea más viable el cumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, señala que es una gran traba para la SUNAFIL y el Sistema de Inspección de Trabajo el no poder llegar a todos los centros laborales, en especial a aquellos sectores que son más vulnerables y necesitados, los cuales claramente son mayormente informales, motivo por el cual aclara que, en esencia, la solución no se encuentra en generar un mecanismo de sanción, sino operar desde un plano preventivo.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Ramírez, E. (2023), en su artículo de estudio indica que el papel de la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL es limitado, ya que, como entidad encargada de

la fiscalización y sanción, su función se reduce a imponer multas al empleador acorde a lo determinado en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Sin embargo, esto no genera un cambio en la situación del trabajador, quien debe recurrir a instancias judiciales para alcanzar el respeto de los derechos sociolaborales que le han sido vulnerados. Asimismo, también se determinó como conclusión que existe poca significancia en el cumplimiento del pago de beneficios sociales, puesto que fue minoritario el número de empleadores que subsanó su conducta infractora, puesto que el número de órdenes de inspección que concluyeron en Informe Final de Instrucción tuvo un porcentaje mínimo en su investigación.

Bermudez, M. (2022), por su parte, en su investigación sobre la influencia del Sistema de Inspección de Trabajo en la formalización de las microempresas obtuvieron la conclusión de que, si existe una influencia significativa entre estos factores, dado que las empresas obtienen beneficios laborales que les permiten ser más competitivas, y a su vez la formalidad laboral logra que se respete la obediencia de los derechos sociolaborales de sus trabajadores, evitando además sanciones administrativas. Además, hacen énfasis en la articulación público - privado que logra que el incumplimiento laboral se minorice en la región, resultando ello importante en el sentido de que, a menor informalidad, se presume que existen más empresas que respetan los derechos sociolaborales de sus trabajadores.

Jobo, M. (2020), con su investigación tiene el objetivo principal de analizar la eficacia del sistema de inspección laboral durante el año 2019, evaluando el nivel de obediencia de la normativa sociolaboral a partir de las denuncias recibidas en la IRE San Martín de la SUNAFIL. La investigación se fundamentó en el marco teórico de la teoría pura del derecho, la teoría del trabajo y la teoría de la justicia social. Como conclusión principal, se identificó que la capacidad del sistema de inspección laboral para asegurar el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias procesadas por la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL durante 2019 es limitada. Esto se debe a que la principal función de este sistema parece ser imponer sanciones económicas al administrado en caso de infracción de los derechos laborales, en lugar de enfocarse eficazmente en proteger al trabajador. Las resoluciones emitidas no muestran una clara exigencia para corregir las conductas que incumplen las normativas laborales.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Fiscalización sociolaboral

2.2.1.1. Fiscalización Laboral

Tras el final de la Primera Guerra Mundial y con la firma del Tratado de Versalles, se creó la OIT. La creación de la OIT establecía que "El servicio de inspección de cada miembro debería tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión" (Constitución de la OIT, 1946). Así, se requería que los Estados miembros establecieran sistemas de inspección laboral.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se aprobó el Convenio 81 de la OIT respecto a la Inspección de Trabajo, una norma integral cuyos principios siguen siendo relevantes más de cincuenta años después.

En el caso de Perú, la Constitución Política de 1993, inspirada en el modelo de Estado social de derecho, establece la participación estatal en áreas como empleo, salud y educación, garantizando además la protección de los derechos laborales. Asimismo, Perú ha asumido compromisos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Convenio 81 de la OIT, ratificado con la Resolución Legislativa N° 13284 el 1 de febrero de 1969. Este acuerdo exige al Estado peruano contar con un procedimiento de inspección laboral para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Además de la Constitución de 1993 y el Convenio 81 de la OIT, el Sistema de Inspección de Trabajo en Perú está amparado por diversas normas, reglamentos y directivas, que serán detalladas en este proyecto.

Con el propósito de fortalecer el sistema de inspección laboral, se creó la SUNAFIL con la Ley N° 29981. Esta entidad, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actúa como la máxima autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo dentro del país.

SUNAFIL tiene la responsabilidad de fomentar, supervisar y controlar el acatamiento de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Sus funciones incluyen la fiscalización, la imposición de sanciones, el asesoramiento técnico, la realización de investigaciones y la recomendación de nuevas regulaciones laborales en consonancia con las políticas nacionales y regionales, según lo determinado en el artículo 1° de su ley de creación. Su misión es asegurar condiciones laborales dignas para los trabajadores, alineadas con las políticas nacionales.

2.2.1.2 Materias de inspección

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las leyes laborales y convenios colectivos puede resultar en la comisión de infracciones administrativas, ya sea por acción u omisión. Estas infracciones están agrupadas en diferentes materias, según lo

establecido por la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, son las siguientes:

- **Materia de relaciones laborales o sociolaborales:** De acuerdo con el artículo 33° de la Ley N° 28806, son aquellas que incumplen las disposiciones legales y contractuales relacionadas con el trabajo, tanto a nivel individual como colectivo. Esto abarca aspectos como la colocación laboral, el fomento del empleo y las modalidades formativas, ya sea por acciones realizadas o por omisiones de los responsables involucrados.
- **Materia de seguridad y salud en el trabajo:** Según el artículo 34° de la Ley N° 28806, estas infracciones hacen referencia al incumplimiento de las disposiciones legales generales que son aplicables a todos los centros de empleo, como también a aquellas normas específicas para la industria y la construcción, ya sea por acción o por omisión de los responsables.
- **Materia de seguridad social:** Estas infracciones se producen cuando no se realiza el registro en el régimen de seguro de salud y en los sistemas de pensiones, tanto públicos como privados, además de otras violaciones previstas en la normativa correspondiente.
- **Materia de labor inspectiva:** El artículo 36° de la Ley N° 28806 define estas infracciones se definen como acciones u omisiones cometidas por los administrados, sus representantes o personas dentro de su ámbito organizativo, que violan el deber de cooperación con las autoridades inspectivas, tal como lo establece la ley y su reglamento.

Es importante destacar que las infracciones se clasifican como leves, graves o muy graves, dependiendo del derecho afectado o del deber infringido, conforme a lo estipulado en la Ley N° 28806 y su normativa concreta de desarrollo.

Ahora bien, si bien es cierto existen cuatro (04) materias de infracciones que regula la norma, las cuales a su vez se dividen en sub materias; sin embargo, en el presente trabajo de investigación se va a estudiar solamente aquellas infracciones en materia de relaciones laborales o sociolaborales, para lo cual resulta importante tener claro ciertos derechos que todo trabajador goza, los que pasamos a exponer a continuación.

2.2.1.3 Derechos sociolaborales

Los derechos sociolaborales abarcan los derechos que un trabajador posee en el contexto de una relación laboral, incluyendo tanto aspectos de carácter social como los relacionados con el trabajo en sí. Según Toyama y Rodríguez (2019) nos dice que,

cumplir con la regulación sociolaboral implica adherirse a un grupo de normas que están destinadas a salvar los derechos de los trabajadores, lo que significa asegurar que se respetan las obligaciones legales establecidas para los empleados.

En el contexto del Perú, estas normativas son supervisadas por organismos responsables de proteger los derechos laborales, como la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial, a través de sus instancias y salas especializadas en asuntos laborales.

Teniendo en cuenta esto, debemos tener en claro que los trabajadores poseen derechos fundamentales, los mismos que mediante el Módulo de Gestión de Cumplimiento pueden tramitarse las denuncias laborales que traten sobre:

2.2.1.3.1 Remuneraciones

- **La remuneración mínima vital**

Es importante destacar que un contrato laboral debe satisfacer requisitos esenciales, entre los cuales se encuentra la obligación del empleador de proporcionar una compensación al trabajador por los servicios prestados. Es por esta razón que la remuneración se considera un componente fundamental del contrato de trabajo.

Jiménez (2019) señala que la remuneración mínima vital es el total que el empleado percibe por sus labores y debe estar siempre a su disposición, en esa línea, recalamos que a la fecha en el Perú el Salario Mínimo Vital es de S/ 1.025 soles.

En esa línea, Costa (1998) refiere que la compensación por la mano de obra realizada no solo es un elemento crucial dentro del contrato de trabajo, sino que también se trata de un derecho fundamental y elemental de cada empleado, tal como se establece en el artículo 24 de nuestra Constitución de 1993, este artículo reconoce la importancia de una remuneración justa, equitativa y adecuada para la protección tanto del trabajador como de su familia. Además, destaca el interés del Estado en regular este tema, estableciendo un marco legal específico y directrices para su interpretación por parte de los tribunales. También subraya que el pago o cancelación de la remuneración tiene precedencia sobre otras deudas del empleador, asegurando así una remuneración mínima esencial.

2.2.1.3.2 Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados – Vacaciones

- **La jornada Laboral está limitada a un máximo de 8 horas al día y 48 horas a la semana**

Nuestra Constitución en el artículo 25°, establece que la duración típica de la jornada laboral es de 8 horas al día o 48 horas a la semana, considerando tanto horarios acumulativos como aquellos que no siguen el esquema tradicional. Además, la Constitución reconoce los períodos de descanso remunerado anual y semanal. Se entienden como horas semanales las que abarcan un lapso de 7 días. No obstante, es posible que, a través de legislación, acuerdos sindicales o decisión propia del empleador, se fije una jornada laboral inferior a la máxima establecida por la ley.

De acuerdo con Toyama (2011), se refiere al periodo durante el cual el empleado se encuentra a disposición de su empleador para llevar a cabo sus labores. En términos más específicos, se refiere al periodo durante el cual un empleado ejecuta sus labores en un centro de trabajo.

En nuestro país la duración de la jornada laboral es de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta definición coincide con la descripción proporcionada por Miñano (2018) en su investigación sobre la jornada laboral.

En cuanto a las horas extraordinarias de trabajo, se trata del tiempo adicional empleado en el lugar de trabajo, como lo indica Rivera (2019). Si se sobrepasan las dos primeras horas adicionales, la remuneración no debe ser menor al veinticinco por ciento (25%) del salario por hora según la tarifa horaria correspondiente al empleado; y, del treinta y cinco por ciento (35%) para las horas posteriores.

Asimismo, existen contratos de trabajo con jornadas inferiores a las de tiempo completo, conocidos como contratos a tiempo parcial. Estos se celebran cuando la jornada diaria de trabajo es inferior a cuatro horas. A partir de las cuatro horas efectivamente trabajadas, el trabajador adquiere todos los beneficios de un contrato a tiempo completo, como la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros.

En cuanto a las horas trabajadas en sobretiempo, el fundamento 6.41, de observancia obligatoria, de la Resolución de Sala Plena No 003-2023-SUNAFIL/TFL señala que estas existen en dos supuestos concretos: 1) cuando se supera la jornada ordinaria acordada entre el empleador y el trabajador, sin exceder la jornada máxima legal establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú; o 2) cuando se supera dicha jornada máxima legal”.

Por lo tanto, el empleador tiene la facultad de reconocer horas extras sin importar la duración de la jornada laboral de su trabajador.

- **Los periodos de descanso que son compensados económicamente – Vacaciones**

En nuestro artículo 25 de la Constitución Política del Perú, establece que los períodos de descanso son derechos fundamentales, garantizando que cada trabajador tenga

derecho a un descanso de manera semanal y anual, conforme a las normativas políticas que rigen estos aspectos y que deben ser cuidadosamente observadas.

Desde la percepción legislativa, las pausas remuneradas de los empleados se encuentran reguladas por el Decreto Legislativo N°713, conocido como la Ley de Descansos Remunerados, junto con su reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. Por esta razón, lo convierte en un requisito que obliga a los empleadores garantizar a los trabajadores un descanso a la semana de manera continua de veinticuatro horas durante el día designado para el descanso. Este beneficio se concede con el propósito de permitir que los trabajadores recuperen energías y lleguen a sus lugares de trabajo con la vitalidad necesaria para desempeñar sus responsabilidades laborales, o como reconocimiento en días específicos en conmemoración de festividades o eventos festivos.

Ferro (1998) señala que es posible que el descanso semanal, así como los días festivos también pueden estar sujetos a diferentes regulaciones alternativas, como la acumulación de horas extras dentro del lugar de trabajo, siempre y cuando se respete la supervisión adecuada y se aplique un criterio razonable en la gestión de estos periodos de descanso. Además, el empleador tiene la facultad de modificar los días dentro del entorno laboral cuando sea necesario y en consonancia con las necesidades de la empresa.

Gallego (2016) define que todos los empleados poseen el derecho a disfrutar de un período que les brinde un descanso de treinta (30) días consecutivos por cada año completo de trabajo que sea remunerado.

2.2.1.3.3 Liquidación

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), indica que la liquidación implica otorgar al trabajador los beneficios sociales pendientes, como la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), así como las vacaciones y gratificaciones pendientes. Para ello, es necesario tener en cuenta lo siguiente: dicho pago debe realizarse dentro de las 48 horas posteriores a la finalización del contrato entre el empleador y el trabajador.

De no cumplirse este plazo, podrían aplicarse intereses laborales, según lo establecido por la Superintendencia de Banca y Seguros. En caso de que la empresa empleadora no realice el pago correspondiente, el trabajador tiene el derecho de acudir a la SUNAFIL para solicitar una inspección.

2.2.1.3.4 Planillas o registros que la sustituyan

Regulado por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el cual establece las disposiciones sobre el uso de la planilla electrónica, actualmente compuesta por el "Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pago (Plame)", y que exige la elaboración y presentación de la información necesaria en dicho registro sobre esta materia.

Por otro lado, Toyama y Rodríguez (2019), señalan que es común que en este tipo de programas se produzcan modificaciones constantes, permitiendo así que la información se adapte y actualice según las necesidades para las que fueron diseñados. En cuanto a la obligatoriedad de su uso, se detallan a continuación:

a) A partir de noviembre de 2011, si el sujeto obligado solo tiene a los prestadores de servicios que reciben rentas de cuarta categoría.

b) Desde octubre de 2012, para los sujetos que están obligados a reportar sobre trabajadores y/o otras personas dependientes.

Como se mencionó, la implementación y registro en la planilla electrónica incluirá dos elementos en su información: el T-Registro y la Plame.

Asimismo, cabe recalcar que la irrenunciabilidad de derechos como principio jurídico incluye a la situación del trabajador respecto a su centro de labores, esto significa determinar si el trabajador está registrado en la planilla que pertenece a la empresa o no. Es importante destacar que, según el fundamento 6.38 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2023-SUNAFIL/TFL, de observancia obligatoria, no existe respaldo legal para que un trabajador pueda negarse voluntariamente a ser registrado en la planilla. Según este fundamento, existe una "imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio".

2.2.1.3.5. Certificado de Trabajo

Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar el certificado laboral, como estipula el Decreto Supremo N° 001-96-TR de Perú. Esta normativa establece las condiciones relacionadas con la obligación del empleador de entregar al trabajador un certificado al finalizar su vínculo laboral.

Es importante tener en cuenta que el artículo 39 del Decreto Supremo 019-2006-TR, que regula la Ley general de inspección de trabajo, define como una infracción grave en el ámbito de la promoción y formación para el trabajo el siguiente acto: "No proporcionar el certificado correspondiente de manera puntual y conforme a los requisitos establecidos".

Por lo tanto, esto constituirá una violación a las leyes laborales y podría dar lugar a una sanción monetaria por parte de SUNAFIL.

2.2.1.3.6. Bonificación

La bonificación adicional estipulada en la Ley N° 29351 en su artículo 3 debe ser entregada al empleado en el mismo momento en que se le abone la gratificación correspondiente. En situaciones de terminación de contrato del trabajador, esta bonificación adicional debe ser abonada junto con la parte proporcional de la gratificación correspondiente.

2.2.1.3.7. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) está estipulada en el artículo 2 del Decreto Legislativo N°650, parte del Texto Único Ordenado que está aprobado mediante el Decreto Supremo N°001-97-TR, conocido como la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio (LCTS). La CTS puede ser considerada una forma de seguro del trabajador desempleado.

De acuerdo con la Ley de Compensaciones y Trabajos Similares, esta compensación se define como una medida preventiva frente a posibles eventualidades que puedan surgir tras la finalización de un contrato laboral (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997). Su objetivo es prevenir el riesgo asociado a la pérdida de empleo y, simultáneamente, preservar la protección familiar.

La Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS) prescribe que la compensación se define como una medida preventiva ante posibles situaciones que puedan surgir como resultado de la terminación del contrato laboral (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997).

Delgado (1970) señala que esto puede evidenciarse claramente en el tercer argumento de la Casación N°963-98-Cusco, pronunciada por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en dicho razonamiento, se concluye que la CTS se configura como un beneficio social con carácter económico para favorecer al trabajador.

2.2.1.3.8. Gratificaciones

Castillo (2014) nos dice que este beneficio se otorga durante las festividades nacionales de independencia y Navidad.

El derecho de los trabajadores a recibir gratificaciones está regulado por la Ley N° 27735, aprobada el 27 de mayo del 2002. La cual regula la entrega del beneficio de gratificaciones a los empleados del Régimen de la Actividad Privada durante las celebraciones de Fiestas Patrias y Navidad. Las normativas detalladas sobre las gratificaciones se encuentran establecidas en el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que especifica las disposiciones reglamentarias asociadas a este beneficio.

Según lo establecido por la normativa, los periodos semestrales que se deben considerar al calcular las Gratificaciones Legales son los siguientes: el primer período se extiende del 01 de enero al 30 de junio, relacionado con la Gratificación de Fiestas Patrias; mientras que el segundo período abarca del 01 de julio al 31 de diciembre, destinado al pago de la Gratificación de Navidad.

Estos beneficios se depositan el 15 de julio y diciembre respectivamente, según lo establece la Ley N° 27735, la cual regula el otorgamiento de las gratificaciones (Art.6, 2002). El trabajador recibe una suma equivalente a su sueldo mensual, siempre y cuando haya laborado durante todo el semestre correspondiente en su totalidad. En caso de haber trabajado solo algunos meses de ese período, tiene derecho a recibir un pago proporcional según los días y meses trabajados, como indica la Ley N° 27735 (Art.2, 2002).

2.2.1.3.9. Asignación Familiar

La asignación familiar constituye una prestación económica dirigida a los empleados que tienen hijos o personas dependientes a su cargo, con el propósito de contribuir a sufragar los costos vinculados al cuidado y la crianza de la familia. La naturaleza y alcance de este beneficio varían en función del país y la regulación local, y suelen estar sujetos a requisitos específicos, como ingresos familiares y número de hijos, entre otros. La finalidad primordial de la asignación familiar es proporcionar respaldo financiero a las familias y fomentar la seguridad como el bienestar social.

La Ley N° 25129 regula el derecho de los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, cuyos salarios no se determinen mediante acuerdos de negociación colectiva, a recibir una Asignación Familiar que corresponde al 10% del salario mínimo legal destinado para este propósito. Desde el 01 de enero de 1992 hasta la actualidad, este cálculo se realiza aplicando el mencionado porcentaje sobre la Remuneración Mínima, de acuerdo con lo regulado por el (Decreto Legislativo N° 650, Décimo Quinta Disposición Transitoria, y la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, artículo 2°).

Los empleados bajo el régimen laboral de la actividad privada, que mantengan un contrato de trabajo vigente y tengan hijos que sean menores edad o hijos mayores que estén estudiando técnicos, superiores o universitarios hasta su finalización o hasta alcanzar la edad límite de 24 años, tienen derecho a recibir la Asignación Familiar según lo dispuesto en la Ley N° 25129.

Aunque la Ley N° 25129 no menciona la naturaleza remunerativa de la Asignación Familiar en ninguno de sus artículos, su Reglamento aborda este aspecto en el artículo 3°, donde afirma que este beneficio tiene carácter remunerativo. De acuerdo con esta perspectiva, el artículo 10° del Reglamento establece que "La asignación familiar será

entregada por el empleador de la misma manera en que realiza el desembolso de los salarios a sus empleados".

2.2.1.3.10. Constancia de Cese

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha emitido una directiva que busca regular la emisión de la constancia de cese del trabajador. Este documento busca que el trabajador pueda acceder a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) reunida al finalizar su vínculo laboral.

Con esta medida, la entidad ha establecido el procedimiento que la autoridad inspectiva de trabajo debe seguir para emitir dicha certificación en caso de que el empleador no la entregue al trabajador según lo establecido por ley.

Es relevante destacar que la directiva fue aprobada después de revisar y considerar los aportes y comentarios recibidos de personas naturales y jurídicas durante la consulta pública del proyecto normativo, tal como se especifica en la Resolución de Superintendencia N° 257-2017-SUNAFIL.

2.2.1.3.11. Contratos de Trabajo

El contrato de trabajo es un trato de manera voluntaria entre el trabajador y su empleador, donde se intercambian servicios subordinados por una compensación económica. Este acuerdo establece derechos y responsabilidades en ambas partes al iniciar la relación laboral. Aunque la legislación no define explícitamente el contrato de trabajo, identifica sus elementos esenciales. Según el artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR, nos señala la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados.

En este sentido, un contrato de trabajo implica que el trabajador se compromete a realizar servicios bajo la autoridad del empleador con la finalidad de una compensación. Aparte de los contratos que están regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, existen otros contratos regulados por leyes específicas, como los de artistas, futbolistas profesionales y trabajadores del hogar.

Según Toyama (2008), el contrato de trabajo es un pacto jurídico entre el trabajador y el empleador para establecer un vínculo laboral, donde el trabajador se compromete a prestar servicios y el empleador a remunerarlos. La característica principal de este contrato es su sujeción a normativas externas, como leyes y convenios colectivos.

Mediante el Decreto Supremo N° 001-96-TR, artículo 83, se regula la obligación del empleador de entregar una copia del contrato de trabajo al trabajador. Si el contrato se formalizó por escrito, el empleador debe proporcionar esta copia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la prestación de servicios.

2.2.1.3.12. Boletas de Pago

Según el artículo 19 del Decreto Supremo 001-98-TR, el empleador está obligado a entregar al trabajador el original de la boleta de pago dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de pago. El duplicado de la boleta quedará en posesión del empleado y será firmado por él. En caso de que el trabajador no pueda firmar, podrá poner su huella digital en la boleta.

El empleador tiene la opción de no requerir la firma del trabajador en la boleta, pero en tal caso será su responsabilidad demostrar el pago de la remuneración.

Es necesario entregar la boleta de pago al trabajador de manera obligatoria, y esta debe ser proporcionada dentro de un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al pago realizado.

La omisión de entregar este documento constituye una infracción leve en el ámbito laboral, según lo establecido en el artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

2.2.2. Módulo de Gestión de Cumplimiento

2.2.2.1 El Sistema Inspectivo de Trabajo

El Sistema de Inspección Laboral, como lo describe el artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo - Ley N° 28806, consiste en un sistema unificado y versátil que incluye diversos organismos y funcionarios públicos. Este sistema está configurado por regulaciones legales y herramientas destinadas a facilitar una supervisión efectiva. En esta normativa se detallan varias áreas de inspección, que abarcan las relaciones laborales, la seguridad y la salud de los trabajadores, el trabajo infantil, la promoción del empleo y la capacitación laboral, la seguridad social y cualquier otro aspecto laboral asignado. Este enfoque también ha sido descrito por la autora Huallanca (2017).

Según Casale (2011), los sistemas de inspección laboral eficientes tienen la capacidad de mejorar la productividad laboral al crear un ambiente de trabajo adecuado. La estructura de estos sistemas es crucial, ya que su objetivo es asegurar el cumplimiento de las leyes por parte de los empleadores, por ende, la elección del sistema utilizado para supervisar a las empresas debe ser la más idónea.

Según Córdova (2017), el objetivo principal del sistema de inspección laboral es garantizar el cumplimiento de las normativas laborales, así como la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Es así que, el proceso de inspección,

especialmente cuando se origina una denuncia, sigue el curso descrito en la Ley General de Inspección de Trabajo - Ley N° 28806.

2.2.2.1.1 Denuncia Laboral

Es una manera en que un ciudadano ejerce su derecho de petición, al informar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo sobre acciones u omisiones de su empleador que pueden constituir una infracción de carácter laboral. Según el numeral 7 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, tanto personas naturales como jurídicas pueden presentar una denuncia laboral. Además, las denuncias en materia laboral pueden ser enviadas por el Congreso de la República, el Poder Judicial, el Poder Ejecutivo u otras entidades públicas. Sin embargo, si la denuncia es presentada por cualquier persona, esta debe contener requisitos formales establecidos en la directiva, que detallamos a continuación:

- Incluir nombres completos, domicilio y número de DNI, carné de extranjería u otros documentos autorizados por ley, así como la calidad de representante y a quién representa, si aplica.
- Proporcionar un correo electrónico para recibir notificaciones a través del buzón de casilla electrónica.
- Indicar un número de teléfono celular o fijo.
- Especificar la razón social, denominación o nombres y apellidos del empleador denunciado, junto con su número de RUC o DNI.
- Detallar la dirección y horario del centro de trabajo, proporcionando referencias u otros datos que faciliten su ubicación.
- Describir minuciosamente los hechos denunciados.
- Asegurar que el contenido de la denuncia no esté siendo tramitado judicialmente.
- Compromiso del denunciante de brindar información cuando sea requerida.
- Lugar, fecha, así como firma y huella dactilar en señal de manifestación de voluntad.

De no cumplir con los requisitos formales establecidos, se solicitará su subsanación respectiva, si las omisiones a los requisitos de forma no fueran subsanadas dentro del plazo establecido, la denuncia se tiene como no presentada y será archivada; sin embargo, será considerada como información referencial para la programación de futuras acciones.

2.2.2.1.2 Proceso de atención de denuncias

- Presentación de denuncia: El encargado de las denuncias laborales es la Autoridad Inspectiva de trabajo de manera gratuita, para lo cual, se tiene como primer filtro de atención el Servicio de Orientación al momento en el que el denunciante asiste a las instalaciones a efectos de presentar su denuncia. Por otro lado, también se puede realizar la denuncia de manera virtual, por medio de la plataforma “Denuncia SUNAFIL”.

El servicio de orientación será el responsable de verificar la competencia administrativa, registrar la denuncia dentro del Sistema de Trámite Documentario de la SUNAFIL, efectuar el levantamiento de reserva cuando corresponda, entre otros.

- Calificación de denuncia: La Subintendencia de Fiscalización e Instrucción (SIFN), son quienes van recibir y calificar las denuncias presentadas, al mismo tiempo, se encargarán de realizar una revisión integral, formular las observaciones y requerimientos al denunciante, exigen la subsanación de requisitos. Dicha evaluación debe iniciar dentro de los cinco (05) días hábiles contados desde la presentación de la denuncia. Para la subsanación el plazo es de dos (02) días hábiles, contados a partir de la correcta notificación. La calificación de la denuncia laboral incluye la determinación de la competencia, identificación del vínculo laboral (vigente o no), identificación del denunciado, determinación de las materias, verificación de prescripción y forma de atención.
- Forma de atención: Como parte de la calificación de la denuncia laboral, se encuentra determinar la forma de atención, teniéndose como opciones el trámite por medio del MGC, la Conciliación Administrativa o la generación de una orden de inspección, las dos primeras opciones constituyen acciones previas, siendo la última la desarrollada mediante actuaciones inspectivas.

Aunado a ello, cabe recalcar que, para la atención de denuncias, la directiva ha determinado ciertos criterios de atención, regulados en el numeral 7.5, los cuales paso a exponer a continuación:

- a) Afectación por la demora:** Debe de tenerse en consideración que cualquier tipo de dilatación de la atención puede traer como consecuencia algún tipo de afectación que deviene en irreparable o

en todo caso puede generar una afectación de algún bien jurídico superior.

- b) Interés público:** Ante cualquier denuncia presentada, prevalece siempre el interés público, entendido éste como aquel que resulta beneficioso para la sociedad en general y no simplemente el logro de algún beneficio personal, gremial o directo.
- c) Trabajo programado:** La atención de las denuncias se realizan teniendo en consideración los planes y programas programados, tanto a nivel nacional como regional, en coordinación con la Subintendencia de Fiscalización e Instrucción y el personal inspectivo.
- d) Protección de derechos fundamentales:** Se da prioridad a aquellas denuncias que estén relacionadas con materias de libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación en el empleo y ocupación, hostigamiento sexual, actos de hostilidad y accidentes de trabajo; ello a razón de que, la demora en su atención puede impedir o perjudicar su detección.
- e) Precisión y verosimilitud de la denuncia:** Las denuncias deben contener hechos puntuales, los cuales deben de estar fundamentados, o ser aparentemente verdaderos, para ello deben ir acompañadas de documentos probatorios o indiciarios que permitan la existencia de vinculación con los hechos.

2.2.2.1.3 Acciones Previas – Módulo de Gestión de Cumplimiento

Como se ha mencionado anteriormente, una de las formas de atención de denuncia de la SUNAFIL mediante acciones previas se lleva a cabo a través del MGC, mecanismo regulado por la Versión 4 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL, de fecha 20 de noviembre de 2020, el mismo que representa un enfoque preventivo dentro del sistema de inspección laboral peruano, buscando la subsanación de las obligaciones por parte de los empleadores sin la necesidad de inspecciones in situ, de esta manera contribuyendo a la reducción de conflictos y acumulación de casos dentro de la SUNAFIL. Este proceso implica la verificación de los hechos denunciados, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- Los hechos denunciados deben ser verosímiles, respaldados por documentación que acredite el vínculo laboral o la modalidad formativa.

- Los hechos denunciados no deben vulnerar derechos fundamentales ni poner en riesgo la vida o salud del denunciante u otras personas involucradas.
- Durante la tramitación de la gestión de cumplimiento, no debe existir o pueda establecerse un peligro mayor de afectación a los derechos de las personas.
- Las materias o presuntas infracciones denunciadas deben ser subsanables.
- Los hechos denunciados deben estar relacionados con materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo que no sean complejas, según lo establecido.

Además, la directiva, como referencia y sin limitarse únicamente a estas situaciones, en su numeral 9.4.4., enumera las denuncias laborales que pueden tramitarse mediante el MGC. Estas incluyen:

- Otorgamiento de Contratos de Trabajo.
- Entrega de las boletas de pago.
- Entrega del certificado de trabajo.
- Pago de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales.
- Contratación del Seguro de Vida Ley.
- Entrega de certificados de modalidades formativas laborales, detallando las habilidades adquiridas y verificadas durante las labores en el centro de trabajo.
- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros eventos.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Implementación del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Otras materias que la autoridad inspectiva del trabajo considere de especial interés y que involucren presuntas infracciones subsanables.

Respecto a las infracciones subsanables, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en el fundamento 6.18 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 003-2024-SUNAFIL/TFL, define aquellas que pueden ser reparadas completamente, eliminando la ilegalidad del acto del empleador durante la fiscalización laboral. Según este precedente vinculante:

a) Se consideran subsanables las infracciones cuyos efectos antijurídicos puedan ser completamente corregidos, según lo determine el inspector del trabajo durante la fiscalización.

b) No se consideran subsanadas aquellas infracciones donde, a pesar de poder cumplirse la condición mencionada anteriormente, el inspector concluye de manera fundamentada que el empleador no ha revertido los efectos antijurídicos al finalizar las actuaciones de inspección.

c) Las infracciones se catalogan como insubsanables cuando los efectos del incumplimiento normativo no pueden ser revertidos y causan una afectación irremediable de derechos.

En el mismo contexto, en el fundamento 6.28 de la mencionada resolución, se establece que los daños causados por infracciones se consideran insubsanables si son reales, no pueden ser corregidos y están directamente relacionados con el incumplimiento normativo específico.

Es crucial que, al enfrentarse a una infracción subsanable, el sujeto administrado ajuste rápidamente su conducta para cumplir con las normativas, evitando así nuevos riesgos o daños irreparables.

Además, mediante el MGC, se pueden gestionar denuncias relacionadas con trabajadores, ex trabajadores o personas bajo modalidades formativas laborales. La SUNAFIL designa a uno o varios responsables del MGC, que pueden ser personal administrativo o inspectores, encargados de verificar el cumplimiento de la normativa señalada en la denuncia, según las directrices de la gestión de cumplimiento.

El proceso inicia dentro de un plazo de tres (03) días hábiles, durante el cual el responsable del MGC revisa el caso y emite una carta disuasiva dirigida al denunciado, detallando los hechos y la materia denunciada, solicitando una respuesta o el cumplimiento de las obligaciones denunciadas en un plazo de cinco (05) días hábiles desde la notificación. El denunciado debe responder según las indicaciones de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, con la posibilidad de una prórroga adicional de hasta cinco (05) días hábiles.

Finalizado el plazo, se verifica la respuesta y se analizan los documentos adjuntos, si los hay. Dependiendo de la situación de cumplimiento o falta del mismo, el responsable del MGC emite un Informe de los Resultados dentro de los dos (02) días hábiles posteriores al vencimiento. Si las obligaciones no han sido cumplidas total o parcialmente, o si no ha habido respuesta, se procede a la generación de una orden de inspección correspondiente. En

caso contrario, si el denunciado ha cumplido con lo requerido, la denuncia se da por atendida y se archiva en el Sistema de Trámite Documentario.

2.2.2.1.4 Orden de inspección

Tal como lo señalan los autores Toyama y Rodríguez (2019), las órdenes de inspección tienen como propósito:

- a) Designar al inspector o inspectores responsables de llevar a cabo una diligencia específica de inspección.
 - b) Especificar las materias que deben ser verificadas durante la inspección.
 - c) Establecer el plazo en el cual el inspector debe realizar las acciones inspectivas, que no puede exceder el plazo de los treinta días hábiles, salvo que se autorice una prórroga. Sin embargo, esta prórroga no es aplicable a las inspecciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
 - d) Identificar claramente a la persona natural o jurídica sujeta a fiscalización.
- Es importante destacar que un error en la denominación del empleador a inspeccionar no invalida las actuaciones inspectivas, siempre que el inspector informe a la autoridad correspondiente sobre cualquier cambio en la denominación social del empleador.

Las órdenes de inspección deben ser documentadas de manera escrita y registradas con una secuencia numérica única, lo que da inicio al expediente de inspección correspondiente. Cada actuación inspectiva se registra en un Sistema de Registro de Órdenes de Inspección, que es único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo. Este sistema permite que todas las dependencias de la SUNAFIL o las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo puedan acceder al estado del expediente, así como a otros datos relevantes como los diferentes establecimientos de la entidad fiscalizada.

Es relevante mencionar que, en la actualidad, los inspectores del trabajo no están obligados a mostrar la orden de inspección al momento de iniciar una actuación inspectiva. Por lo tanto, las entidades empleadoras no pueden usar la falta de exhibición de la orden como motivo válido para impedir el inicio de la diligencia. Cualquier intento de obstrucción en la labor inspectiva puede acarrear sanciones para la entidad.

Finalmente, una orden de inspección puede ser específica, referida a un sujeto concreto claramente identificado, o general, dirigida a un conjunto indeterminado de sujetos.

Cartas disuasivas. - Es aquel documento por medio del cual se comunica al empleador que debe remitir información sobre sus trabajadores o, en caso de la existencia de alguna denuncia, se le solicita que subsane, de ser el caso, la omisión en la que estaba incurriendo (Arce, 2023).

2.3. Definición de términos básicos

Casilla Electrónica.- Es un buzón electrónico que se ha asignado de forma automática a cada entidad empleadora en el país, constituyéndose como domicilio digital obligatorio, por medio del cual las Intendencias Regionales y algunas direcciones de la sede central notifican los documentos a los empleadores, ya sea de acciones previas como de las actuaciones inspectivas, lográndose de esta manera contar con un trámite que es seguro y confiable en las notificaciones, así lo regula el Decreto Supremo N° 003-2020-TR (Arce, 2023).

Derechos Sociolaborales. - Se apoyan en el respeto por la dignidad de cada persona, particularmente en el entorno laboral. Por eso, estos derechos tienen una importancia central en el campo del derecho laboral, y la normativa busca mejorar las condiciones de vida de los empleados. (Morena, 2016).

Fiscalización. - Proceso mediante el cual se implementan medidas de control con el fin de prevenir comportamientos contrarios a la ley. Estas pueden ser llevadas a cabo tanto por el gobierno como por entidades autónomas que buscan evitar conductas irregulares (Ludeña, 2021).

Infracciones laborales. - Según lo establecido en el artículo 31 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, las infracciones son violaciones de las obligaciones establecidas en las leyes laborales y acuerdos colectivos, ya sea por actos o por omisiones de los diferentes responsables, y pueden clasificarse en categorías de leves, graves o muy graves, dependiendo de la importancia de su impacto. (Toyama & Rodríguez, 2019).

Infracciones laborales subsanables. – Son aquellas cuyo efecto de la afectación de los derechos o el incumplimiento de las obligaciones con el trabajador, puedan ser revertidos. Contrario a ello, las obligaciones tendrán la calidad de insubsanables cuando los efectos dichos efectos no puedan ser revertidos, puedo decir que son irreparables en el tiempo respecto al periodo en el que se produjo (Arce, 2023).

Inspección auxiliar o de trabajo. - La Ley General de Inspección de Trabajo lo define como aquel servidor público encargado de realizar las indagaciones, las mismas que pueden ser realizadas por uno o varios inspectores, y si la investigación es especialmente compleja, se pueden sumar más inspectores (Toyama, 2019).

OIT.- La Organización Internacional de Trabajo, conocida comúnmente en el mundo laboral como la OIT, es la única organización considerada tripartita dentro de las que

pertenecen a las Naciones Unidas, dentro de esta organización se reúne a los representantes de cada gobierno, así como también a los empleadores y trabajadores de los mismos, a fin de definir las políticas y programas que se encuentran orientados a fomentar los derechos laborales y su importancia, incentivar las oportunidades de un trabajo digno y la mejora de la protección social OIT, Guía para los trabajadores, La Inspección del Trabajo lo que es y lo que hace, 2010).

Orden de Inspección. – Es aquel documento por medio del cual se designa al inspector o inspectores actuantes que realizarán las diligencias inspectivas necesarias a fin de verificar las supuestas infracciones a las materias señaladas en la denuncia u ordenadas para el operativo. (Guzmán, 2017).

Sanción Administrativa. - Es aquella situación de desventaja que se le impone al administrado o, como en este caso, al sujeto inspeccionado, como resultado de la comisión o realización de una infracción administrativa que se encuentra debidamente regulada en el marco normativo laboral, la misma que tiene como fin desincentivar aquellas conductas que son socialmente indeseables (Guzmán, 2013).

Sujeto inspeccionado. - Tal como lo señala la Ley General de Inspección de trabajo en su artículo 4°, es quien se encuentra forzado al cumplimiento de las reglas laborales, que cumple el rol de empleador, se encuentra domiciliado en el territorio peruano y quien debe brindar todas las facilidades al inspector de trabajo para el correcto desarrollo de sus funciones (Julca, 2013).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

El lugar de la investigación se localiza geográficamente en el departamento de San Martín, específicamente en la Intendencia Regional San Martín de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), enfocando el plano jurídico que abarca la guía de análisis documental de los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL en el año 2023.

3.1.2. Periodo de ejecución

La ejecución de la investigación se realizó en el periodo comprendido de octubre hasta noviembre del año 2024.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Se solicitó los permisos pertinentes por escrito a la entidad competente, la Intendencia Regional San Martín - SUNAFIL, para recopilar información y aplicación de los instrumentos de recolección de datos, sobre el personal involucrado en las fases de inspección y sanción, información que fue entregada de manera oportuna y se utilizó en este trabajo de investigación, cumpliendo con el código de ética establecida por la Universidad Nacional de San Martín.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

Esta investigación se desarrolla respetando la gestión y regulación de los factores ambientales que pueden afectar la salud de las personas y los ecosistemas. No busca generar, ni utilizar recursos que contaminan el medio ambiente.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

Los investigadores se comprometen y declaran que, durante su participación, se garantizará el cumplimiento de los principios éticos generales de la investigación. Estos principios incluyen la integridad en las actividades de investigación científica y su gestión, la honestidad intelectual en todos los aspectos del proceso, la objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales, así como la veracidad, justicia y responsabilidad en la realización y difusión de los resultados de la investigación científica. Además, se comprometen a actuar con transparencia, sin conflicto de interés, y a declarar y gestionar cualquier posible conflicto, ya sea económico o de otra naturaleza. Asegurando

la confidencialidad de los datos personales, preservando la reserva de la información documental y manteniendo el cuidado y respeto por las instalaciones de la IRE San Martín - SUNAFIL.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

En la presente investigación tenemos como variables principales:

- Fiscalización en materia sociolaboral
- Módulo de Gestión de Cumplimiento

Tabla 1

Descripción de variables por objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.				
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de Registro	de	Unidad de medida
Carpio (2019) "Consiste en la acción de observar, supervisar y confirmar el acatamiento de las regulaciones socio-laborales, cuando se transgrede el conjunto de normativas que rigen la relación legal entre un empleador y su trabajador".	<ul style="list-style-type: none"> - La remuneración mínima vital - Jornada Laboral - Vacaciones - Liquidación - Planilla - Certificado de Trabajo - Bonificación - Compensación por tiempo de servicio - Gratificaciones - Asignación Familiar - Constancia de Cese - Contrato de trabajo - Boletas de Pago 	Procedimiento directo mediante la utilización de instrumentos de recojo de información (Guía de análisis documental).		Nominal
Objetivo específico 2: Medir el cumplimiento de lo solicitado en las Cartas Disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023				
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de Registro	de	Unidad de medida
Ramírez (2021) "Es una acción previa que tiene como fin la subsanación de la conducta infractora del empleador sin que medie una inspección laboral de por medio"	<ul style="list-style-type: none"> - Acreditó el cumplimiento de la normativa sociolaboral. - No acreditó el cumplimiento de la normativa sociolaboral. - Acreditó parcialmente el cumplimiento de la normativa sociolaboral. - No contestó a la carta disuasiva. - Desistimiento. 	Procedimiento directo mediante la utilización de instrumentos de recojo de información (Guía de análisis documental)		Nominal

3.3. Procedimientos de la investigación

3.3.1. Objetivo específico 1

Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.

El registro se llevará a cabo mediante el desarrollo de papeles de trabajo de acuerdo al instrumento elaborado (Guía de análisis documental), por lo que se empleará de manera física con la utilización de medios o unidades de soporte electrónicos.

De los datos obtenidos en la guía de análisis documental, se creó una base de datos usando el programa de software de hojas de cálculo como Microsoft Excel.

Finalmente, con los datos recopilados se obtuvieron los resultados, los cuales fueron plasmados en tablas y figuras estadísticas.

3.3.2. Objetivo específico 2

Establecer el cumplimiento de lo solicitado en las Cartas Disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.

El registro se llevará a cabo mediante el desarrollo de papeles de trabajo de acuerdo al instrumento elaborado (Guía de análisis documental), por lo que se empleará de manera física con la utilización de medios o unidades de soporte electrónicos, se creó una base usando el programa de software de hojas de cálculo Microsoft Excel, con los datos recopilados se obtuvieron los resultados, los cuales fueron plasmados en tablas y figuras estadística.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados del objetivo específico 1

Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

Se presenta el resultado descriptivo, en donde se categoriza la variable **Fiscalización en materia sociolaboral**, recogiendo lo planteado en la operacionalización de la variable; sus categorías representan los derechos que ampara la SUNAFIL en materia sociolaboral respecto a todos los trabajadores del sector público y privado.

Tabla 2

Sub materias según la variable Fiscalización en Materia Sociolaboral

MATERIA	N°	%	%
SOCIOLABORAL	DENUNCIAS	DENUNCIAS	USUARIOS
REMUNERACIONES	69	6,1%	19,1%
REMUNERACIONES (SUELDOS Y SALARIOS)	145	12,8%	40,2%
VACACIONES	276	24,4%	76,5%
CERTIFICADO DE TRABAJO	48	4,2%	13,3%
BONIFICACIONES	122	10,8%	33,8%
CTS	180	15,9%	49,9%
SEGURIDAD SOCIAL	69	6,1%	19,1%
GRATIFICACIONES	184	16,3%	51,0%
ENTREGA DE CONTRATO DE TRABAJO	10	0,9%	2,8%
ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO	18	1,6%	5,0%
REMUNERACIONES - ASIGNACIÓN FAMILIAR	4	0,4%	1,1%
CONSTANCIA DE CESE	3	0,3%	0,8%
PARTICIÓN EN UTILIDADES	3	0,3%	0,8%
TOTAL	1131	100.0%	313.3%

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto.

La Tabla 3, consigna la característica Fiscalización en Materia Sociolaboral, la misma que está categorizada en Sub Materias Sociolaborales, registrada en 362 usuarios que presentaron sus denuncias a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento durante el año 2023, y concluidas en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL; respecto a las denuncias presentadas en las Sub Materias Sociolaborales alcanzan un número de 1131, donde las de mayor ocurrencia son: Vacaciones con un 24,4% (276

), Gratificaciones con el 16,3% (184), CTS con un 15,9% (180), Remuneraciones (sueldos y salarios) con el 12,8% (145) y las Bonificaciones con el 10,8% (122).

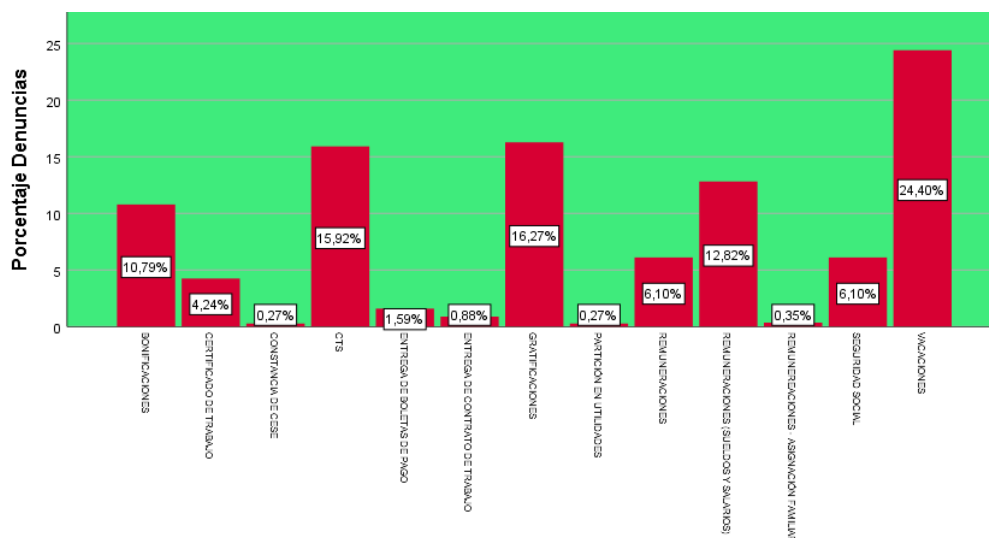


Figura 1

Denuncia según Submaterias Sociolaborales

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación

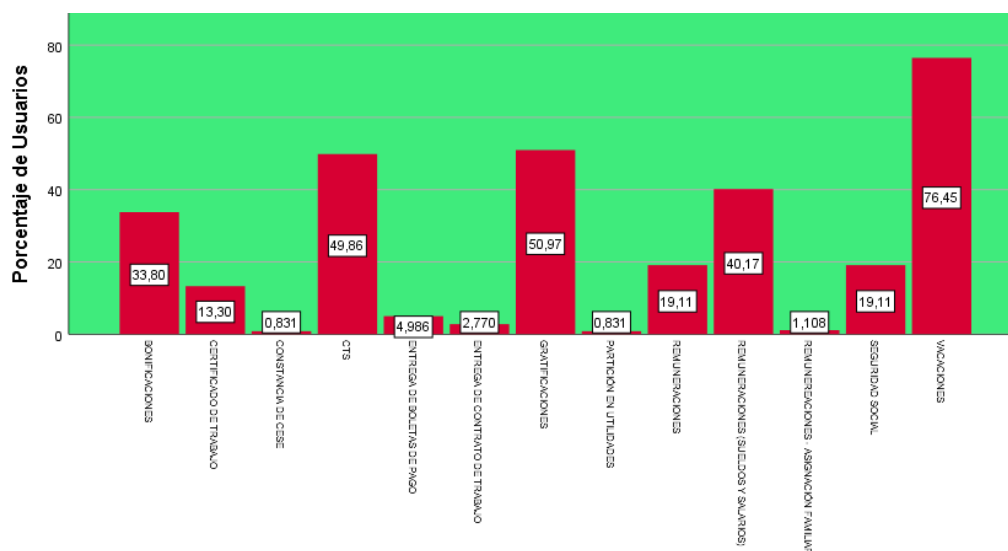


Figura 2

Usuarios según Submaterias Sociolaborales.

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación

La figura 2, muestra la característica Fiscalización en Materia Sociolaboral, la misma que está categorizada en Sub Materias Sociolaborales, registrada en 362 usuarios que presentaron sus denuncias a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento durante el año 2023, y concluidas en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL; al respecto las Sub Materias Sociolaborales que alcanzaron mayor ocurrencia son: Vacaciones con el 76,5% de usuarios (276), Gratificaciones con el 51,0% de usuarios

(184), CTS con un 49,9% de usuarios(180), Remuneraciones (sueldos y salarios) con el 40,2% de usuarios(145) y las Bonificaciones con el 33,8% de usuarios (122).

4.1.2. Resultado del objetivo específico 2

Medir el cumplimiento de lo solicitado en las Cartas Disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.

El resultado descriptivo, de la variable Módulo de Gestión de Cumplimiento, es medida por categorías conforme a lo planteado en la operacionalización de la variable; sus categorías representan los logros alcanzados por la SUNAFIL en las denuncias en materia sociolaboral presentadas por los usuarios.

Tabla 3

Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento

GESTION DE CUMPLIMIENTO	N° USUARIOS	% USUARIOS
Si Cumplió	129	35,4
No Acredita el Cumplimiento	110	30,2
Cumplió en Parte	4	1,1
No Contesto	113	31,0
Otros	8	2,2
TOTAL	364	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación.

La característica Módulo de Gestión de Cumplimiento se registra en la Tabla 4, mostrando que lo más relevante es que la categoría Sí Cumplió obtiene un 35,4% (129) de usuarios que fueron atendidos en sus denuncias realizadas; el 30,2% (110) de usuarios No Acredita el Cumplimiento de sus requerimientos y al 31,0% (113) de usuarios No Contesto las cartas disuasivas de sus denuncias presentadas. Además, a un 1,1% (4) de usuarios se le Cumplió en Parte sus requerimientos de sus denuncias y el 2,2% (8) de ellos hizo Desistimiento de sus denuncias.

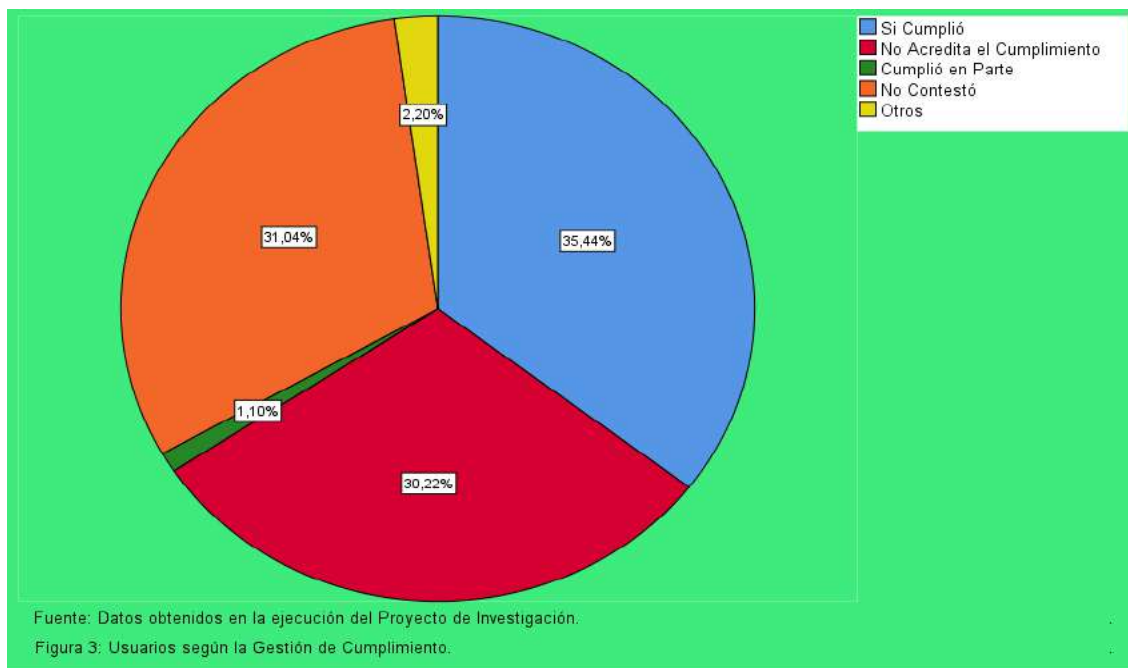


Figura 3

Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación

4.1.3. Resultado del objetivo general

Determinar el nivel de efectividad de la Fiscalización en Materia Sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín 2023.

Corresponde presentar el proceso inferencial de la investigación realizada y que mide el grado de relación entre las variables del estudio, determinando la posible eficacia del Módulo de Gestión de Cumplimiento respecto a la Fiscalización en Materia Sociolaboral de los requerimientos (denuncias presentadas) de los usuarios.

Hipótesis de la investigación

El nivel de efectividad de la fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín, es alto.

Hipótesis Estadística

H_0 : La Fiscalización en Materia Sociolaboral y la Gestión de Cumplimiento son independientes.

H_1 : La Fiscalización en Materia Sociolaboral y la Gestión de Cumplimiento están relacionadas.

Tabla 4
Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento por Fiscalización en Materia Sociolaboral

Materia Sociolaboral	N° y %	Si Cumplió	No Acredita el Cumplimiento	Cumplió en Parte	No Contesto	Otros	TOTAL
Remuneraciones	n	5	9	0	8	0	22
	%	1.4%	2.5%	0.0%	2.2%	0.0%	6.0%
Remuneraciones (sueldos y salarios)	n	10	25	4	7	1	47
	%	2.7%	6.9%	1.1%	1.9%	0.3%	12.9%
Vacaciones	n	23	42	0	23	2	90
	%	6.3%	11.5%	0.0%	6.3%	0.5%	24.7%
Bonificaciones	n	9	13	0	13	3	38
	%	2.5%	3.6%	0.0%	3.6%	0.8%	10.4%
CTS	n	19	13	0	25	1	58
	%	5.2%	3.6%	0.0%	6.9%	0.3%	15.9%
Seguridad Social	n	13	1	0	7	1	22
	%	3.6%	0.3%	0.0%	1.9%	0.3%	6.0%
Gratificaciones	n	38	4	0	17	0	59
	%	10.4%	1.1%	0.0%	4.7%	0.0%	16.2%
Otros	n	12	3	0	13	0	28
	%	3.3%	0.8%	0.0%	3.6%	0.0%	7.7%
TOTAL	n	129	110	4	31	8	364
	%	35.4%	30.2%	1.1%	31.0%	2.2%	100.0%

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación.

La relación descriptiva entre la variable Módulo de Gestión de Cumplimiento y Fiscalización en Materia Sociolaboral se presenta en la Tabla 5, consignando entre los más relevante que existe sólo un 35,4% (129) de usuarios a quienes, Si Cumplió, es decir, fueron resueltas sus denuncias presentadas; en el 30,2% (110) de usuarios que

No se Acreditó el Cumplimiento y al 31,0% (113) de ellos su empleador No Contesto, es decir, no fueron resueltos sus requerimientos o denuncias.

Muestra también que en lo que respecta al cumplimiento de sus denuncias, las submaterias más beneficiadas fueron: Gratificaciones con el 10,4% (38) de usuarios, Vacaciones con el 6,3% (23) de ellos y la CTS con el 5,2% (19) de los usuarios.

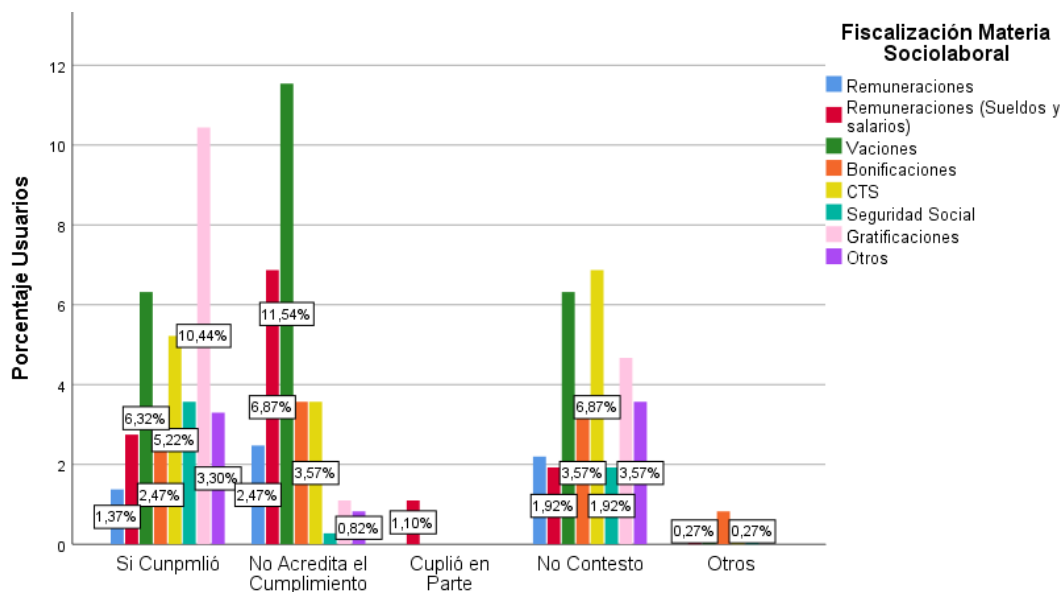


Figura 4

Usuarios según Módulo de Gestión de Cumplimiento por Fiscalización de Materia Sociolaboral
Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación.

Tabla 5

Contraste de la Prueba de Hipótesis de la relación entre las variables Fiscalización en Materia Sociolaboral y Módulo Gestión de Cumplimiento, mediante la Prueba Chi-cuadrado.

RELACIÓN	X ²	P - valor
Materia Sociolaboral y Módulo Gestión de Cumplimiento	108,83	0,000

Fuente: Datos obtenidos en la ejecución del Proyecto de Investigación

La tabla 6 muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado para medir la relación entre Fiscalización en Materia Sociolaboral y Módulo de Gestión de Cumplimiento, en donde se consigna un p-valor de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se concluye que la prueba es significativa, determinando la existencia de una relación altamente significativa entre Fiscalización en Materia Sociolaboral y Módulo de Gestión de Cumplimiento; además el porcentaje de relación según la V de Cramer alcanza un 27,3%.

Estos resultados muestran un cierto nivel de efectividad de la Fiscalización en Materia Sociolaboral en los resultados del Módulo de Gestión de Cumplimiento, cumpliéndose la hipótesis de investigación planteada.

4.2. Discusión

4.2.1. Discusión del objetivo específico 1

Los resultados obtenidos en el primer objetivo específico muestran que las principales submaterias de denuncia en el ámbito sociolaboral son las vacaciones, gratificaciones, CTS, remuneraciones y bonificaciones, con una ocurrencia destacada en el caso de vacaciones con un 24,4%. Este hallazgo refleja la preocupación recurrente de los trabajadores en torno a la correcta asignación y disfrute de sus derechos laborales más elementales, como las vacaciones y las gratificaciones, que son derechos fundamentales que impactan directamente en su bienestar económico y social.

Estos resultados podían interpretarse como una señal de que las fiscalizaciones realizadas por la SUNAFIL están direccionadas a áreas de alta relevancia para los trabajadores, las cuales son vulnerables a situaciones de incumplimiento. Sin embargo, existe una alta frecuencia de denuncias en la implementación efectiva de estos derechos por parte de los empleadores. Esto resaltando la importancia de continuar fortaleciendo los mecanismos de fiscalización y control en estas áreas, para así poder asegurar que las condiciones laborales sean respetadas de manera más eficiente.

El hallazgo de las submaterias más frecuentes en las denuncias de los trabajadores destaca la alta frecuencia en temas como vacaciones y gratificaciones, que se encuentran respaldados en los estudios previos de Ledesma, A. (2021) y Hazim, L. (2020). Donde ambos autores exponen como la informalidad laboral y las relaciones precarias afectan los derechos de los trabajadores, que es una problemática que ha persistido en contextos latinoamericanos. Hazim, sostiene que la informalidad en las relaciones laborales refleja deficiencias en la protección de los derechos básicos. Asimismo, la investigación de Yanarico, A. (2023) sugiere que el sistema de inspección laboral en el Perú sufre una sobrecarga que afecta su capacidad de respuesta, lo cual puede explicar por qué submaterias fundamentales como las vacaciones y las gratificaciones siguen siendo áreas críticas en las denuncias de la región San Martín.

4.2.2. Discusión del objetivo específico 2

El segundo objetivo se concentró en evaluar el cumplimiento de las solicitudes formuladas en las cartas disuasivas enviadas por la SUNAFIL, teniendo que los

resultados evidencian que solo el 35,4% de las denuncias fueron resueltas de manera positiva, mientras que un 30,2% indica que no se acreditó con el cumplimiento de sus requerimientos y un 31,0% reporta que los empleadores no respondieron a las cartas disuasivas. Estos resultados sugieren que, aunque la SUNAFIL cumple con algunas de las denuncias, la tasa de cumplimiento es insuficiente, lo que limita la efectividad del proceso de fiscalización.

Este hallazgo pone en evidencia la necesidad de revisar y mejorar el proceso de seguimiento y aplicación de las cartas disuasivas, ya que una gran parte de los empleadores no responden a las notificaciones, lo que puede generar una falta de confianza en el sistema y contribuir a la impunidad. Por ello, la falta de respuesta a las cartas disuasivas podría ser indicador de una debilidad en la implementación de sanciones efectivas o en la falta de recursos para que la SUNAFIL las haga cumplir.

El bajo porcentaje de cumplimiento de las cartas disuasivas evidencia una necesidad de revisión de este mecanismo, teniendo en cuenta, el estudio realizado por Boró, F. (2020) en el contexto español resalta la importancia de la colaboración entre fuerzas de seguridad y la inspección de trabajo para fortalecer la capacidad de cumplimiento, lo cual podría ser una solución valiosa en el caso de la SUNAFIL, que enfrenta una respuesta limitada a las cartas disuasivas. La investigación de Wong, M. (2022) también refuerza la relación entre la fiscalización efectiva y el respeto de los derechos laborales, indicando que mejorar la fiscalización puede incrementar la percepción positiva de la institución por parte de los trabajadores. Además, Yanarico, A. (2023) señala que la falta de personal en la SUNAFIL de La Libertad, afecta negativamente el cumplimiento de los derechos laborales, lo cual resalta la necesidad de recursos suficientes en San Martín para asegurar que las cartas disuasivas tengan una respuesta efectiva.

4.2.3. Discusión del objetivo general

El análisis de la relación entre la Fiscalización en Materia Sociolaboral y el Módulo de Gestión de Cumplimiento muestra que existe una relación estadística significativa con un p-valor de 0,000, que es menor a 0,05, lo que confirma que la hipótesis planteada en la investigación es válida. Sin embargo, a pesar de la relación significativa, solo un 35,4% es el indicador de las denuncias resueltas satisfactoriamente, mientras que una proporción considerable de denuncias del 30.2% no acreditó el cumplimiento de lo solicitado y una tercera parte del 31% no obtuvo respuesta por parte de los empleadores.

El bajo porcentaje de cumplimiento total de 35,4% refleja que, aunque la SUNAFIL logra generar un impacto en ciertos casos, aún persisten grandes desafíos en términos de efectividad y alcance de sus resoluciones, esto pudiendo estar relacionado con varios factores, como la falta de recursos para la fiscalización más exhaustiva, la resistencia de los empleadores a cumplir con los requerimientos, o la necesidad de implementar mecanismos más eficaces para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales.

Asimismo, Jobo, M. (2020) y Ramírez, E. (2023), subrayan la limitada efectividad de la SUNAFIL para imponer cambios sustanciales en el cumplimiento de las normativas laborales debido a que las sanciones no siempre se traducen en beneficios concretos para los trabajadores afectados. Esto resalta la necesidad de que el sistema de fiscalización no solo imponga multas, sino también facilite mecanismos que obliguen a los obstáculos a corregir conductas infractoras. Por último, Ramírez, E. (2021) destaca la importancia de un sistema de inspección diseñado no solo para sancionar, sino también para actuar preventivamente, lo cual podría mejorar significativamente la efectividad de la SUNAFIL en la protección de los derechos sociolaborales en San Martín.

CONCLUSIONES

1. La investigación permitió identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de cumplimiento de la SUNAFIL en la Región San Martín durante el periodo 2023, teniendo como resultado que las principales submaterias de denuncias fueron: Vacaciones con un 76,5% de usuarios (276), Gratificaciones con el 51,0% de usuarios (184), CTS con un 49,9% de usuarios (180), Remuneraciones (sueldos y salarios) con el 40,2% de usuarios (145) y las Bonificaciones con el 33,8% de usuarios (122), con una ocurrencia significativa en términos absolutos de casos presentados y usuarios afectados. Esto reflejando la importancia de estos derechos en el ámbito sociolaboral y la atención que la SUNAFIL presenta a estos temas, lo que resalta la relevancia de fiscalizar adecuadamente estos aspectos en beneficio de los trabajadores.
2. En relación con el cumplimiento de lo solicitado en las Cartas Disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral, los resultados indican que un 35,4% de los usuarios reportaron que sus denuncias fueron resueltas positivamente, mientras que un 30,2% no acreditó el cumplimiento de sus requerimientos, asimismo, teniendo un porcentaje significativo del 31,0% donde los empleadores no respondieron a las cartas disuasivas, lo que señala una falta de reacción frente a las denuncias presentadas. De estos datos surge la necesidad de fortalecer la efectividad de las cartas disuasivas y el seguimiento de las denuncias para lograr un mayor cumplimiento.
3. El análisis realizado en esta investigación permite determinar la relación entre la Fiscalización en materia Sociolaboral y el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL en San Martín, mediante la prueba estadística Chi-Cuadrado que revela una relación significativa entre ambas variables, con un p-valor de 0.000, que es menor a 0.05, lo que confirma la hipótesis de la investigación. Además, el porcentaje de relación según la V de Cramer, alcanzó un 27,3% lo que indica que hay una correlación notable entre la Fiscalización de los derechos sociolaborales y la efectividad en el cumplimiento de las denuncias tramitadas. La prueba Chi-Cuadrado confirma que existe una relación significativa entre la Fiscalización en materia Sociolaboral y el Módulo de Gestión de Cumplimiento, lo que indica que el sistema del Módulo de Gestión de Cumplimiento en el ámbito de gestión de denuncias tiene una cierta efectividad, aunque aún es necesario optimizar la implementación de políticas de cumplimiento y seguimiento.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la SUNAFIL desarrolle indicadores específicos de desempeño y cumplimiento enfocados en las submaterias con mayor ocurrencia, como vacaciones, gratificaciones y CTS, permitiendo identificar áreas críticas y priorizar la asignación de recursos adicionales para la promoción de órdenes de orientación en ese sentido. Asimismo, estos indicadores facilitarían una evaluación más precisa de la efectividad de las políticas implementadas y fortalecerían las estrategias para abordar las necesidades recurrentes de los trabajadores.
2. Se recomienda a la SUNAT, Cámara de Comercio de San Martín y la SUNAFIL, que implementen un programa regional de charlas informativas sobre el uso y funcionamiento de la casilla electrónica, ya que esto ayudaría a reducir el porcentaje de denuncias no atendidas debido a la falta de respuesta a las cartas disuasivas, derivadas del desconocimiento o uso inadecuado de este canal de comunicación. Además, se sugiere que de forma paralela la SUNAFIL implemente una medida complementaria de comunicación de las cartas disuasivas, a fin de lograr que éstas lleguen a su destinatario y cumplan su finalidad.
3. Se recomienda que la SUNAFIL implemente mejoras tecnológicas como, por ejemplo, una plataforma de seguimiento en tiempo real y un sistema de análisis de datos para el Módulo de Gestión de Cumplimiento. El primero de ellos, a fin de optimizar las respuestas hacia los trabajadores, y el segundo para facilitar el análisis de datos y la identificación de patrones de cumplimiento, permitiendo efectuar acciones correctivas de manera más ágil.
4. Se recomienda a la Universidad Nacional de San Martín y a la Escuela Profesional de Derecho promover la investigación en las áreas de Derecho Laboral y Administrativa, a fin de continuar abordando este tipo de problemáticas a nivel regional y nacional. Asimismo, se recomienda el desarrollo de actividades de extensión y proyección universitaria como congresos, talleres, seminarios, publicaciones académicas, charlas informativas, así como convenios con instituciones públicas y privadas que permitan a los estudiantes y docentes participar activamente en la solución de problemáticas laborales y administrativas del entorno, con la finalidad de fortalecer el vínculo entre la universidad y la sociedad, contribuyendo al desarrollo académico y profesional de los estudiantes, así como el impacto positivo en el campo laboral y administrativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermudez, M. M., Pinedo, P. N., & Herrada, M. A. (2022). *Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4161-4175. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3764
- Boró, F. (2020). *Aspectos críticos de la función de los Subinspectores Laborales en el contexto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española y de la O.I.T.* [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. Escuela internacional de doctorado. Recuperado de: https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/17555/tesis_definitiva2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Carpio, D. (2019). *Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores del camino inca y la gestión de fiscalización laboral por parte de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo” cusco 2019*. Tesis de maestría de la Universidad Andina del Cusco Perú. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3763>
- Córdova J. (2017). *LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9524>
- Decreto Ley N° 26897. *Crean el Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones (SPP) (27 de noviembre de 1992)*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285119/256914_L25897-1992.pdf20190110-18386-1xv695y.pdf
- Decreto Supremo N° 001-97-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (11 de abril de 1997)*. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado (25 de enero del 2019)*. Disponible en: <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2019/01/25/1734669-1/1734669-1.htm>
- Decreto Supremo N° 012-92-TR. *Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (07 de noviembre de 1991)*. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (29 de octubre del 2006)*. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.p>
- Gallego, M. (2016). *Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador. Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador*, 1(1), 1-60.

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15767/TFGN.365.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Hazim, L. y Ligutti, M. (2020). *Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina*. Trabajo de Investigación de la Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15711/promocionyformalizaciondelasrelacioneslaboralesenargentina.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Huallanca, N. M. (2017). *La necesidad de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo al amparo de la libertad sindical en la Región Callao*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15162/Huallanca_ONM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Jimena, L. (2019). *La consagración del control de convencionalidad por la Jurisdicción Constitucional en España y su impacto en materia de derechos socio-laborales*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. ISSN-e 1696-9626, N° 53, 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5681>
- Jiménez, M. J. (2019). *Análisis de la remuneración mínima vital y su incidencia en la inflación en el Perú, periodo 2001-2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39491/Jimenez_MMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Jiménez, M. (2017). *La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina*. Economía, 40(79), 133-180. <https://doi.org/10.18800/economia.201701.005>.
- Jobo, M. M. y Pinedo, S. A. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58534>
- Ledesma, A. M. (2021). *Estado y trabajo: la inspección laboral: entre el control y la producción de sociedad: industria y bien público en el AMBA 2003-2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Disponible en Repositorio Institucional UNSAM <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1993>
- Ley N° 25129. *Establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán Asignación Familiar* (04 de diciembre de 1989). Disponible en: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA25129_LALEY.pdf
- Ley N° 27735. *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad* (27 de mayo de 2002). Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

- Ley N° 28806. *Ley General de Inspección de Trabajo* (22 de julio de 2006). Disponible en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)
- Ley N° 29981. *Creación, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL* (15 de enero de 2013). Disponible en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)
- Ludeña, M. (2021). *La estabilidad tributaria en el Perú*. Perú: OGAT/MPP.
- Lust, J. (2018). *Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018* (1). <http://168.121.49.87/handle/URP/2203>.
- Mendizábal, G. (2019). *Estudio de derecho comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 28 (28), 157-190. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Editorial San Marcos.
- Ramírez, E.M. (2021). *El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 1-13. Recuperado de:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1059/1451>
- Ramírez, E.M. (2023). *El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)*. Revista Estado y Políticas Públicas, 20(20), 159-185. Recuperado de:
https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf
- Rivera, N.P. (2019). *El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial S.A.C. - Surco – Lima 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2209>.
- Toyama, J. & Rodríguez, F. (2019). *Manual de fiscalización laboral* (1.a ed., Vol. 1). Gaceta Jurídica.
- Wong, M. (2022). *Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y cumplimiento de los derechos laborales, Municipalidad Mariscal Nieto – Moquegua 2021*. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87228>
- Yanarico, A. B. (2023). *La ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo y su incidencia en la efectividad y eficacia del área de Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Sunafil- La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada

del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/33289>

ANEXOS

Anexo A1 – Matriz de Consistencia

Título: Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

Formulación del problema general	Objetivos	Hipótesis	Marco Teórico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Marco Metodológico
¿Cuál es el nivel de efectividad de la fiscalización sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín 2023?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de efectividad de la fiscalización sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar las submaterias de mayor ocurrencia en los informes tramitados a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.</p>	El nivel de efectividad de la fiscalización sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento, SUNAFIL San Martín, es alto.	<p>Fiscalización Laboral</p> <p>El Sistema Inspectivo de Trabajo</p> <p>Denuncia Laboral</p> <p>Proceso de atención de denuncias</p> <p>Acciones Previas – Módulo de Gestión de Cumplimiento</p> <p>Orden de inspección Materias de inspección</p>	Fiscalización en materia Sociolaboral	Materias de inspección	La remuneración mínima vital	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tipo Básica -Enfoque cuantitativo -Nivel correlacional <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> -No experimental (transversal) <p>Población y muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> -364 informes (concluidos) <p>Instrumento</p>
						Jornada Laboral	
						Vacaciones	
						Liquidación	
						Planilla	
						Certificado de Trabajo	
						Bonificación	

	2. Medir el cumplimiento de lo solicitado en las cartas disuasivas de las denuncias en materia sociolaboral atendidas a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023.		Derechos sociolaborales			Compensación por tiempo de servicio	s de recolección de datos -Análisis Documental
						Gratificaciones	
						Asignación Familiar	
						Constancia de Cese	
						Contrato de trabajo	
						Boletas de Pago	
				Módulo de Gestión de Cumplimiento	Cartas Disuasivas	Si Cumplió	
						No Acredita el Cumplimiento	
						Cumplió en Parte	
						No Contesto	
						Otros	

Anexo 2 Validez y Confiabilidad del Instrumento

Tarapoto,dede 2024

Carta N° 01 /2022 – KVVL-LAVD.

Señor:

.....

Tarapoto.

Asunto: Solicito Validar Instrumento de Investigación

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que teniendo la necesidad de desarrollar el proyecto de investigación denominada **“Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023”** para el cual se ha construido el instrumento de investigación que se pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de la hipótesis.

Es por ello, que recurro a su persona teniendo en cuenta su nivel de profesionalismo para solicitarle la validación del Instrumento para poder así recabar información, a través del juicio de experto, es necesario y oportuno considerar su participación como experto en la materia, por ser Usted un profesional de amplia trayectoria y reconocimiento con relación a la Investigación. Se adjunta:

- Instrumento de Investigación: Guía de Observación
- Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)

Agradezco por Anticipado su participación en el presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
Luz Adriana Villacís Díaz

Investigadora



.....
Ketty Valeria Vásquez López

Investigadora

Anexo 3
Instrumento de recolección de datos



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



GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

El presente guía, tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación, que lleva por título: **“Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023”**. Para lo cual se desarrollará de la siguiente manera:

Estudio de Caso N°:	Fecha de observación:				
Fuente: Archivo de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Intendencia Regional de San Martín	Datos del Denunciante:				
	Nombre o Razón social del empleador denunciado:				
	N° de Carta de respuesta:				
	Medio de presentación de la denuncia:				
Instrucciones: Se registrará con una “X” el casillero que corresponda al observar el cumplimiento o incumplimiento de los indicadores.					
Variable	Indicadores / Subindicadores		Sí	No	Observaciones
Fiscalización en materia Sociolaboral	1	Remuneración			
	2	Vacaciones			
	3	Liquidación de beneficios sociales			
	4	Registro en Planilla			
	5	Certificado de Trabajo			
	6	Bonificación			
	7	Compensación por Tiempo de Servicios			
	8	Gratificaciones			
	9	Asignación Familiar			
	10	Constancia de Cese			
	11	Contratos de Trabajo			
	12	Boletas de Pago			
TOTAL MATERIAS DENUNCIADAS					

Módulo de Gestión de Cumplimiento	13	Acredita el cumplimiento de las materias sociolaborales		
	14	No acredita el cumplimiento de las materias sociolaborales		
	15	Acredita parcialmente el cumplimiento de las materias sociolaborales		
	16	No respondió la carta		
TOTAL				



Anexo 4
Instrumento de recolección de datos

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



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Juicio Experto

Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

Apellidos y nombres del experto: Ramírez Pinedo Elsa Mávila
Institución donde labora : IRE SAN MARTÍN – SUNAFIL
Especialidad : Doctora en Derecho
Maestra en Administración de Negocios - MBA
Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
Autor del instrumento : Ketty Valeria Vásquez López y Luz Adriana Villacis Díaz

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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: Fiscalización en materia sociolaboral – Módulo de Gestión de Cumplimiento					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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Fiscalización en materia sociolaboral – Módulo de Gestión de Cumplimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Fecha: 24 de octubre de 2024


 Elsa Mávila Ramírez Pinedo

Doctorado en Derecho

DNI 70470285



Anexo 5
Instrumento de recolección de datos

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



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Juicio Experto

Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

Apellidos y nombres del experto: Bermudez Flores Milagros María
Institución donde labora : IRE SAN MARTÍN – SUNAFIL
Especialidad : Doctora en Derecho
Maestra en Administración de Negocios - MBA
Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
Autor del instrumento : Ketly Valeria Vásquez López y Luz Adriana Villacís Díaz

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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: Fiscalización en materia sociolaboral – Módulo de Gestión de Cumplimiento					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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Fiscalización en materia sociolaboral – Módulo de Gestión de Cumplimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Fecha: 25 de octubre de 2024

Milagros María Bermudez Flores
Doctorado en Derecho
DNI 46583512

Anexo 6
Instrumento de recolección de datos



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



DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Juicio Experto

**Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el módulo de
gestión de cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023**

Nombres y apellidos del experto: Fernando Vásquez Vásquez
Institución donde labora : Docente Investigador de la Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Maestría en Gestión Ambiental, Docente Investigador con experiencia en conducción y ejecución de proyectos de investigación
Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
Autor del instrumento : Kitty Valeria Vásquez López y Luz Adriana Villacis Díaz

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 variable 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Fecha 24 de octubre de 2024


 Ing. MSc. Fernando Vásquez Vásquez
 REG. CIR. 63546

ANEXO 7



El registro se realizó automáticamente, generándose la siguiente Hoja de Ruta:

HOJA DE RUTA N° 0000169371-2024

Fecha de Recepción: 05/09/2024 10:09

ANEXO

Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2024-JUS

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS

I. FUNCIONARIO/A RESPONSABLE DE ATENDER LAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA:	
II. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE LA SOLICITUD	
DATOS DE EL/LA SOLICITANTE	
1. Nombres y Apellidos / Razón Social : VILLACÍS DÍAZ, LUZ ADRIANA	2. Documento de Identificación / RUC : 72743173
2. Domicilio : JR. CENEPA 148	
INFORMACIÓN SOLICITADA	
3. Pedido concreto y preciso de la información: SOLICITO COPIA SIMPLE DE LOS EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS (DENUNCIA, CARTA E INFORME) EN DONDE RECAEN LAS DENUNCIAS TRAMITADAS ANTE EL MÓDULO DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO (MGC) DEL AÑO 2023, PARA FINES DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA.	
FORMA O MEDIO DE ENTREGA	
4. FORMA O MEDIO PARA LA ENTREGA DE INFORMACIÓN(SI NO SE INDICA, SE ENTREGA A TRAVÉS DE COPIAS SIMPLAS, REGULADAS EN EL DECRETO SUPREMO N° 164-2020-PCM, QUE APRUEBE EL PROCEDIMIENTO ESTANDARIZADO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA)	
Medio de entrega	CORREO ELECTRÓNICO(GRATUITO)

III. REQUISITOS OPCIONALES DE LA SOLICITUD	
5. Dependencia que posee la información	: INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTIN
6. Telefono de el/la solicitante	: 993499269
7. Correo electrónico	: ADRIANAVILLACISD@GMAIL.COM
8. Sexo	: FEMENINO
9. Edad	: 26
10. Autoidentificación Étnica	:

Fecha de impresión 12/05/2021 10:09

11. Discapacidad	: NO
12. Lengua Materna	: Castellano
13. Área geográfica de precedencia	: SAN MARTIN/SAN MARTIN/TARAPOTO
IV. MODALIDAD DE NOTIFICACIÓN	
Modalidad de Notificación	POR CORREO ELECTRÓNICO

ANEXO 9

INFORME DEL N° DE CARTA	RESULTADO			
	SI CUMPLIO	NO ACREDITA EL CUMPLIMIENTO	CUMPLIO EN PARTE	NO CONTESTO
1		1		
2		1		
3	1			
4	1			
5	1			
6	1			
7				1
8		1		
9				1
10				1
11				1
12		1		
13		1		
14		1		
15		1		
16				1
17				1
18	1			
19		1		
20		1		
21				1
22				1
23	1			
24		1		
25				1
26		1		
27				1
28	1			
29		1		
30	1			
31		1		
32		1		
33				1
34	1			
35	1			
36		1		
37		1		
38		1		
39				1
40		1		
41	1			
42	1			
43			1	
44			1	
45		1		
46	1			
47				1
48			1	
49		1		
50				1
51	1			
52		1		
53		1		
54		1		
55			1	
56		1		
57		1		
58		1		
59		1		
60	1			
61		1		
62				
63		1		
64				1
65		1		
66		1		
67		1		
68		1		
69		1		
70				1
71		1		
72		1		
73		1		
74		1		
75		1		
76	1			
77		1		
78				1
79				1
80	1			
81				1
82		1		
83				1
84		1		
85				1
86		1		
87				1
88	1			
89		1		
90	1			
91				1
92				1
93				1
94				1
95				1
96		1		
97				1
98				1
99		1		
100		1		
101	1			
102				1
103				1
104	1			
105		1		
106	1			
107	1			
108	1			
109	1			
110		1		
111		1		
112		1		
113		1		
114	1			
115				1

116		1		
117		1		
118		1		
119		1		
120				1
121		1		
122		1		
123		1		
124	1			
125	1			
126	1			
127	1			
128	1			
129	1			
130	1			
131				1
132		1		
133		1		
134	1			
137				1
136		1		
137		1		
138		1		
139	1			
140				
141		1		
142		1		
143		1		
144		1		
145		1		
146		1		
147				1
148				1
149		1		
150	1			
151		1		
152		1		
153		1		
154		1		
155				1
156	1			
157	1			
158		1		
159				
160	1			
161		1		
162				
163	1			
164	1			
165		1		
166		1		
167	1			
168		1		
169				
170		1		
171				1
172	1			
173		1		
174		1		
175	1			
176		1		
177				
178	1			
179				1
180		1		
181				1
182		1		
183		1		
184				1
185				1
186				1
187				1
188	1			
189		1		
190				1
191				1
192	1			
193		1		
194				1
195				1
196				1
197				1
198	1			
199		1		
200				1
201		1		
202		1		
203		1		
204		1		
205		1		
206		1		
207		1		
208		1		
209	1			
210		1		
211				1
212				1
213	1			
214	1			
215		1		
216				1
217				1
218	1			
219	1			
220				1
221				
222	1			
223				1
224	1			
225				1
226		1		
227	1			
228	1			
229				1
230	1			
231				1
232				1
233				1
234				1
235	1			
236				1
237				1
238				1
239				1
240				1
241	1			
242				1
243	1			
244				1
245				1
246				1
247	1			
248	1			
249	1			
250		1		
251				1
252	1			
253	1			

254				1
255				1
256				1
257				1
258	1			
259	1			
260				1
261				1
262	1			
263	1			
264				1
265	1			
266				1
267	1			
268	1			
269	1			
270	1			
271	1			
272		1		
273				1
274	1			
275				1
276	1			
277	1			
278				1
279				1
280	1			
281	1			
282	1			
283	1			
284				1
285				1
286	1			
287	1			
288				1
289	1			
290	1			
291	1			
292		1		
293				1
294	1			
295	1			
296	1			
297				1
298	1			
299	1			
300	1			
301	1			
302				1
303	1			
304	1			
305				1
306	1			
307				1
308				1
309				1
310	1			
311	1			
312	1			
313	1			
314	1			
315	1			
316				1
317				1
318	1			
319		1		
320	1			
321	1			
322		1		
323	1			
324	1			
325	1			
326	1			
327	1			
328				1
329	1			
330		1		
331	1			
332	1			
333	1			
334	1			
335				1
336				1
337	1			
338	1			
339	1			
340		1		
341		1		
342				1
343				1
344				1
345				1
346	1			
347				1
348	1			
349	1			
350				1
351				1
352				1
353	1			
354				1
355	1			
356				1
357	1			
358				1
359	1			
360		1		
361	1			
362	1			
363				1
364				1

Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

por KETTY VALERIA VÁSQUEZ LÓPEZ

Fecha de entrega: 27-dic-2024 11:28a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2558409884

Nombre del archivo:

TESIS_KETTY_VALERIA_VÁSQUEZ_LÓPEZ_Y_LUZ_ADRIANA_VILLACÍS_DÍAZ_26.12.2024_1_.docx (4.67M)

Total de palabras: 16206

Total de caracteres: 92171

Fiscalización en materia sociolaboral y su relación con el Módulo de Gestión de Cumplimiento de la SUNAFIL San Martín, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%