

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PASCO 2018 - 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Chamorro Roque, Miriam Liliana

ASESOR: Espinoza Zevallos, Rodolfo Jose

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47086296

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22503540

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0002-7705-7270

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Rios Cardenas, Luis Javier	Maestro en derecho y ciencias políticas con mención en derecho procesal	22401132	0000-0002-6256-6654
2	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124
3	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:12 horas del día 18 del mes de Diciembre del año dos mil veinte, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

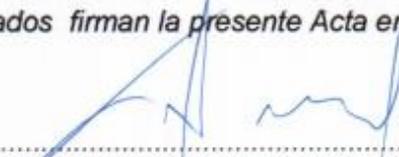
Mg. Luis Javier Ríos Cárdenas	: Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	: Secretario
Mg. Ena Armida Espinoza Cañoli	: Vocal

Nombrados mediante la Resolución N° 892-2020-DFD-UDH de fecha 10 de diciembre de 2020, para evaluar la Tesis intitulada **"FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PASCO 2018 - 2019"**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Miriam Liliana CHAMORRO ROQUE** para optar el Título profesional de Abogada.

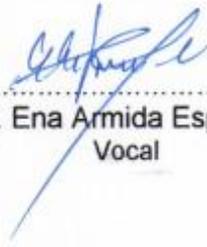
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APRÓBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **DIECISIETE** y cualitativo de **MUY BUENO**.

Siendo las 17:06 horas del día 18 del mes de Diciembre del año dos mil veinte los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Mg. Luis Javier Ríos Cárdenas
Presidente


.....
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Secretario


.....
Mg. Ena Armida Espinoza Cañoli
Vocal



RESOLUCIÓN N° 892-2020-DFD-UDH
Huánuco, 10 de diciembre de 2020.

Visto, el ID 276802-00000000113 de fecha 26 de noviembre de 2020 presentado por la bachiller **Miriam Liliana CHAMORRO ROQUE** quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PASCO 2018 - 2019”**, para optar el título profesional de abogada;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 1411-2019-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PASCO 2018 - 2019”** presentado por la bachiller **Miriam Liliana CHAMORRO ROQUE**, del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH;

Que, mediante Informe N° 008-2019 de fecha 30 de noviembre de 2019 el Dr. Rodolfo Espinoza Zevallos Asesor del Proyecto de Investigación **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PASCO 2018 - 2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

RESOLUCIÓN N° 892-2019-DFD-UDH
Huánuco, 10 de diciembre de 2020.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Miriam Liliana CHAMORRO ROQUE**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Luis Javier Ríos Cárdenas	: Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	: Secretario
Mg. Ena Armida Espinoza Cañoli	: Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día viernes 18 de diciembre de 2020 a horas 4:00 p.m. dicha Sustentación publica de manera virtual.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, porque son los pilares y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres y tristes. A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido conmigo. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano

A mis hermanos por llenarme de alegría día tras día, por todos los consejos brindados, por compartir horas y horas conmigo por las peleas, los gritos y dar mucho amor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
SUMMARY.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.6. LIMITACIONES.....	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4. HIPÓTESIS	32
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLES INDEPENDIENTES	32

2.5.2. VARIABLES DEPENDIENTES	32
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	33
CAPITULO III	34
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	34
3.1.3. DISEÑO	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.2.1. POBLACIÓN.....	35
3.2.2. MUESTRA	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.3.1. TÉCNICA.....	35
3.3.2. INSTRUMENTO	35
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	35
CAPITULO IV.....	36
RESULTADOS.....	36
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	36
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	48
CAPITULO V.....	50
DISCUSION DE RESULTADOS.....	50
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Precedentemente antes que se inicie el procedimiento de Inspección Laboral a su empresa, recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?	37
Tabla 2: ¿En qué año recibió orientación o asesoramiento técnico por parte del Ministerio de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco?	38
Tabla 3: ¿Según su opinión, cuál cree que debe ser la principal función que debe cumplir la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco antes de hacer una Inspección de Trabajo?	39
Tabla 4: ¿Cómo empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTYPEP le brindara mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?	40
Tabla 5: ¿Quién solicita la orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Pasco sobre la Inspección Laboral y la medida de requerimiento?	41
Tabla 6: Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación, charlas entre otros sobre los derechos laborales del trabajador?	42
Tabla 7: Cuantas medidas de requerimiento se hicieron de agosto del año 2018 hasta julio de 2019, cuantas fueron subsanadas y cuantas no fueron subsanadas?	44
Tabla 8: Cuáles son los factores del incumplimiento de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral?	45
Tabla 9: Materias socio laborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida de requerimiento en la inspección laboral entre agosto de 2018 a julio de 2019.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Precedentemente antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa, recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?	37
Figura 2: ¿En qué año recibió orientación o asesoramiento técnico por parte del Ministerio de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco?	38
Figura 3: ¿Según su opinión, cuál cree que debe ser la principal función que debe cumplir la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco antes de hacer una Inspección de Trabajo?	39
Figura 4: Cómo empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTPE P le brindara mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?	40
Figura 5: ¿Cómo empieza la orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Pasco sobre la Inspección Laboral?	42
Figura 6: Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación, charlas entre otros sobre los derechos laborales del trabajador?	43
Figura 7: cuantas medidas de requerimiento se hicieron de agosto del año 2018 hasta julio de 2019 y cuantas fueron subsanadas y cuantas no se subsanaron?	44
Figura 8: ¿Cuáles son los factores del incumplimiento de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral?	45
Figura 9: Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida de requerimiento en la inspección laboral entre agosto de 2018 a julio de 2019.	47

RESUMEN

La presente investigación es de enfoque metodológico cuantitativo tiene como objetivo reconocer los factores que intervienen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento por el empleador en la inspección laboral. Para ello hemos utilizado dos métodos el de la medición y la observación; en el primer método, se utilizó como instrumentos un cuestionario de encuesta y un análisis documental; y, en el segundo método, se usó como instrumentos de dos fichas de observación documental. Entre los resultados más considerables tenemos que el 86.7 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento no recibieron orientación de la inspección de trabajo sobre sus obligaciones socio laborales antes del inicio de la actuación inspectiva a su empresa, y solamente el 13.3 % recibió orientación.

La inspección del trabajo es una respuesta eficaz desde el Estado para disputar los defectos del mercado laboral y realizar inclusión social, dos aspectos centrales de nuestra realidad laboral. Las metodologías usadas para explicar el trabajo de investigación fueron todas las formas permitidas de apreciación del derecho en el caso de la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medición de la percepción.

La medida de requerimiento en la inspección laboral implica la necesidad de exigir, dentro del proceso inspectivo, el cumplimiento de una obligación socio laboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable de tal acción. Esta medida también se origina dentro del proceso inspectivo, no pertenece al proceso sancionador. En caso de cumplimiento del requerimiento, se otorgara la libertad al inspector para decidir si inicia o no un proceso sancionador.

SUMMARY

This research is quantitative methodological approach aims to identify the factors that influence the lack of correction of the inspective measures required by the employer in labor inspection. For this we have used two methods of measurement and observation; In the first method, a survey questionnaire and a documentary analysis were used as instruments; and, in the second method, two documentary observation cards were used as instruments. Among the most important results we have that 83.3% of employers who failed to correct the inspective requirement measures did not receive guidance from the labor inspection on their socio-labor obligations before the start of the inspective action to their company, and only 16.7 % received guidance.

Labor inspection is an effective response from the State to combat labor market defects and produce social inclusion, two central aspects of our labor reality. The methodologies used to develop the research work were all the permitted forms of interpretation of the law in the case of the interpretation of the norms and the application of differentiated questionnaires in the case of the measurement of perception.

The measure of requirement in the labor inspection Import the need to demand, within the inspective process, the fulfillment of a socio-labor obligation within a determined period and individualizing the subject responsible for such action. This measure is also carried out within the inspection process, it does not belong to the sanctioning process. In case of fulfillment of the requirement, the inspector will be granted freedom to decide whether or not to initiate a sanctioning process.

INTRODUCCIÓN

Dentro del procedimiento de inspección laboral uno de los mecanismos que admite garantizar el correcto cumplimiento de los derechos socio laborales del trabajador es través de la aplicación de la medida de requerimiento de una inspección laboral, figura jurídica que, otorga un plazo prudencial al empleador para que subsane las infracciones detectadas antes que aplican una infracción, privilegiando de esta forma la adecuada protección del trabajador y la cultura de cumplimiento del empleador; es decir, prima la protección del trabajador sobre el interés punitivo del Estado. Cuando los inspectores de trabajo emiten la Medida de requerimiento con la finalidad de que los empleadores regularicen las infracciones detectadas se observa que un 85.7 % de estas no son subsanadas, generando así, un inconveniente directo al trabajador que reclama su derecho a su empleador a través de la inspección laboral.

Por ello, los objetivos de esta investigación es considerar los factores que predominan en la falta de subsanación de las medidas de requerimiento en la inspección laboral, y se estableció los siguientes objetivos específicos: a). Identificar las principales consecuencias que produce el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – desde el segundo semestre de 2018 al primer semestre de 2019. b) Proponer reformas legislativas apropiadas para evitar el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018 – 2019.

Con la identificación y difusión de estos factores, buscamos aumentar y mejorar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales de los empleadores, puesto que, permitirá a la inspección de trabajo fortalecer la actuación inspectiva y, principalmente, las Actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que estarán destinados a determinadas materias socio laborales que han sido identificados en ésta investigación.

Asimismo, favorecerá a los trabajadores, empleadores y a la inspección del trabajo, a los primeros, porque verán que sus derechos socio laborales se cumplen adecuadamente, a los empleadores porque la inspección del trabajo priorizará su función de orientación a las materias menos subsanadas y,

finalmente, la inspección del trabajo se beneficiará porque tendrán menos empresas que fiscalizar como consecuencia del fortalecimiento de su función pedagógica y, en consecuencia, tendrá menos carga laboral inspectiva, debido a que dentro del procedimiento inspectivo los empleadores realizan la subsanación de las medidas inspectivas (archivo del expediente) y al cumplir los empleadores con sus obligaciones socio laborales, habrá menos solicitudes de fiscalización.

La presente investigación está estructurado en cuatro capítulos. En el capítulo I se propone el problema de investigación y formulación del problema, se identifican los problemas específicos, la determinación de los objetivos que persigue la investigación. El capítulo II está referido a la revisión de literatura en el que se desarrollan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y la formulación de la hipótesis general y específicos. El capítulo III está empleado en el diseño metodológico, instrumentos utilizados y la determinación de la población y procedimiento muestra. En el capítulo IV se reportan los aspectos administrativos. Finalmente presentamos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexo

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde hace varios años la Inspección Laboral recibió la mayor importancia a tal punto que en la actualidad es el mecanismo más utilizado por los trabajadores para exhortar el cumplimiento de sus derechos socio laborales a su empleador o empresa en ese sentido el problema de investigación se enmarca dentro de la rama del Derecho Laboral y específicamente en materia de Inspecciones Laborales que se desarrollan en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco (DRTPE-Pasco).

Como se sabe una de las principales funciones de la Inspección Laboral es respaldar el cumplimiento de la normativa socio laboral en favor de los trabajadores, a través de las Actuaciones Inspectivas de Investigación – Inspección Laboral. Si dentro de éste procedimiento de Actuación Inspectiva, el inspector de trabajo comprueba y/o descubre la existencia de una o varias infracciones a las normas socio laborales, tradicionalmente se otorgaba una medida de comparecencia y una segunda medida de comparecencia si no asistían a las diligencias se imponía de inmediato una infracción. En la actualidad uno de los mecanismos que tiene la Inspección del Trabajo dentro del proceso inspectivo para acreditar el adecuado cumplimiento de los derechos socio laborales del trabajador es a través de la medida de requerimiento, figura jurídica que otorga un plazo razonable y único al empleador o empresa para que regularice las infracciones detectadas, antes que imponer una sanción económica.

En la DRTPE-Pasco, en el caso de que si los inspectores de trabajo cumplen con aplicar las medidas inspectivas de requerimiento a fin de que los empleadores o empresas regularicen las infracciones detectadas en favor de los trabajadores, todavía existe un gran número de éstas que no cumplen con regularizar el mencionado

requerimiento. Entonces al no ser regularizadas existe un perjuicio directo al trabajador que reclama su derecho a través de la inspección laboral, pues el empleador o empresa no cumple con su obligación socio laboral (pago oportuno de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, registro en planillas, contratos de trabajo, entre muchos otros), a pesar que el inspector de trabajo ha comprobado y/o descubierto que existe una infracción socio laboral, en consecuencia, a éstos trabajadores solo les quedaría acudir a la vía judicial para hacer valer su derecho, lo cual implica una larga duración del proceso y un gasto económico exorbitante en comparación al monto en dinero del derecho reclamado.

En efecto, en el segundo periodo de 2018 al primer semestre de 2019 en la DRTPE – Pasco, se tiene como resultado de las actuaciones inspectivas la emisión del 100% a las empresas medidas de requerimiento, 86.7 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento no recibieron orientación de la inspección de trabajo sobre sus obligaciones socio laborales antes del inicio de la actuación inspectiva a su empresa, y solamente el 13.3 % recibió orientación.

Por ello, la presente investigación pretende reconocer los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas de requerimiento e identificar las materias socio laborales menos subsanadas en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco durante el periodo 2018.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores que influyen en la falta de subsanación de la Medida de Requerimiento por el empleador en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco – 2018 - 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Qué consecuencias origina el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018 - 2019?
- b. ¿Cómo podemos evitar el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018 - 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar las causas principales por el cual se origina el incumplimiento de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral en la DRTPE Pasco – 2018 - 2019, mediante la revisión de los expedientes inspectivos.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar las principales consecuencias que produce el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018 - 2019
- b. Proponer reformas legislativas apropiadas para evitar el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018 - 2019

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se comprueba porque están indudablemente vulnerando los derechos de los trabajadores ya que los empleadores o empresas no asistencias a las diligencias y medidas que se les otorga la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Pasco para poder cumplir con el derecho laboral de los trabajadores. Las normas socio laborales vigentes trata de un conjunto de reglas jurídicas que respaldan el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.

1.6. LIMITACIONES

Al realizar el presente proyecto, encontraremos ciertas limitaciones que imposibilitan su ejecución, como el número imperceptible de proyectos de investigación sobre este tema, así como el estado, los empleados o empresas y los inspectores de trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo - Pasco que dan insuficiente información sobre el derecho que es legítimo de los trabajadores.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar de las limitaciones antes mencionados, el proyecto es factible ya que, a falta de numerosas investigaciones, existe una serie de investigaciones periodísticas y artículos que bien puedan relacionarse con el presente trabajo; asimismo es probable acceder a los expedientes y ordenes de inspección y verificar si cumplen los empleadores o empresas con los trabajadores también es factible efectuar entrevistas a los trabajadores, empleadores y a los inspectores de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- En Venecia 2010, la señorita Thania Margot OBERTO MOREY. Realizo un estudio de tesis doctoral titulado “Participación de los Actores Sociales en la Inspección del Trabajo”. En la Universidad de Carabobo, obteniendo una conclusión de “Altos niveles de ausencia en el rendimiento de información y formación en materia de inspección, por cuanto no existen suficientes mecanismos que permitan brindar adecuada y oportunamente tanto información como formación, por lo tanto el Nivel de participación información Formación se encuentra debilitado en la inspección de trabajo”.
- En Guatemala 2007 la señorita Soraya Lucrecia LOPEZ ORIZABAL realizo una tesis para obtener título profesional. Titulado “La Importancia de Crear una Ley Laboral Tipo que Permita la Aplicación de los Principios Internacionales de los Derechos del Trabajo para Garantizar la Tutela hacia el Trabajador”. En la Universidad de San Carlos de Guatemala. Obteniendo como resultado que “Los principios internacionales del derecho de trabajo no se aplican debidamente por parte de las autoridades administrativas laborales ni tampoco por los operadores de justicia laboral, lo cual va en detrimento del trabajador y de la titularidad del derecho laboral guatemalteco”
- En Ecuador 2015 la Señorita Diana Patricia VASCONEZ IÑAGUAZO. Realizo una tesis para obtener el título profesional, denominado “Estudio Jurídico de las Multas que impone el Ministerio de Relaciones Laborales a los Empleadores por Incumplimiento de Obligaciones Laborales en la Provincia de el

Oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014” de la Universidad Técnica de Machala. Resultado como conclusión “Las sanciones estipuladas en el Código de Trabajo para las empresas que incumplen con el reconocimiento de estos derechos resulta muy leves.”

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- En Lima 2018, la señorita Petitt Yolanda MEZA OSTOS. Elaboro una tesis para obtener maestría, titulado “El Derecho a la Defensa como Garantía en las Actuaciones de la Inspección del Trabajo en el Perú” en la Universidad de San Martín de Porres – USMP”. Llegando a concluir en qué la relación a la obstrucción de la labor inspectora se observa que la LGIT (Ley General de Inspección de Trabajo) señala cuales son los actos que deberán considerarse en este tipo de infracciones, estableciendo que aquellas están relacionadas al deber de colaboración del sujeto inspeccionado con los inspectores de trabajo. Así se evidencia que el RLGIT (Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo) ha excedido el mandato legal al regular como obstrucción a la labor inspectiva el no cumplimiento del requerimiento final solicitado por el inspector de trabajo ”
- En Perú 2017 la señorita Jessica Rina CORNEJO GUARDIA. Realizo una tesis para obtener magister, denominado “Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (SUNAFIL) periodo 2015 - Perú”. Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Obteniendo como conclusión que “Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público”.

- En huacho 2019 el Señor Erik Robinson David ARELLANO ROJAS. Elabora una tesis para obtener título profesional denominado “El Reconocimiento de la Responsabilidad por parte del empleador como causal atenuante de sanción en el procedimiento Administrativo Sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo (Huacho, 2017-2018)” en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Obteniendo una conclusión que “El reconocimiento de la responsabilidad por parte de los administrados ante la comisión de una infracción administrativa laboral, debe ser regulado como una causal atenuante de responsabilidad y no como un factor reductor de multa aplicable solo para infracciones subsanables; pues de realizar lo contrario implicaría una contravención a los criterios de singularidad y coherencia normativa, así como en el principio de razonabilidad, otorgando en consecuencia condiciones menos favorables que las previstas para los administrados en la Ley del Procedimiento Administrativo General en este tipo de situaciones.”

2.2. BASES TEÓRICAS

La Legislación Laboral en el Sector Público y Sector Privado dice que las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

- e) Por iniciativa de los inspectores de Trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f) A petición de los empleados y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el actuado.

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección ejecutante y señalar las actuaciones concretas que deban realizar.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la iniciación del correspondiente expediente de inspección. En cada Inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección manual o automatizada que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección de Trabajo.

Las órdenes de inspección serán realizadas por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga.

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación, o asesoramiento técnico necesario. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia socio laboral. En todo caso, se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación comprobatoria deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puede dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilatación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando

sea necesario o las circunstancias así lo aconsejan, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptaran las medidas que procedan, emitiendo un informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y anexando al expediente las copias de los documentos obtenidos.

Asimismo se emitirá un informe por escrito dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes. En aplicación del deber de secreto profesional no se informará sobre el resultado de las actuaciones inspectivas a los denunciados que no puedan tener condición de interesados en el procedimiento sancionador.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, el autor Francisco Gómez Valdez señala que los inspectores de trabajo tienen por misión “vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT” (Art. 1° de la Ley N° 28806), equivaliendo ello a desarrollar fundamentalmente labores preventivas, las que en un país extremadamente informal como el nuestro no siempre es una tarea al alcance de dichos funcionarios.

Nuevo Sistema Inspectivo Laboral SUNAFIL. El Dr. Ricardo Salvatierra Valdivieso manifiesta **que** Facultades Tiene El Inspector De Trabajo: Todo inspector está facultado para realizar entre otros, lo siguiente:

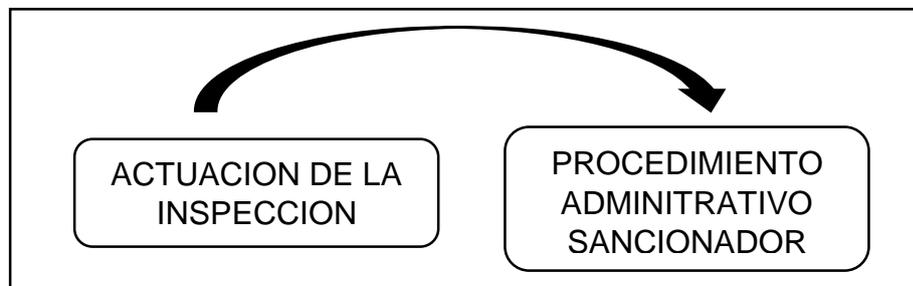
- a) Solicitar la información correspondiente a la materia inspeccionada, al sujeto inspeccionado o a su personal, solo o ante testigos.
- b) Revisar la documentación y los libros de la empresa con relevancia en el tema inspeccionado.

- c) Obtener copias, muestras, fotografías, videos, grabaciones, levantar croquis y planos, previa notificación al representante de la empresa
- d) Aconsejar y recomendar la adopción de ciertas medidas a fin de promover el cumplimiento de las normas socios laborales.

En qué casos el inspector de trabajo emitirá un requerimiento: se emitirá solo si se comprueba la existencia de una infracción laboral. En este caso, el inspector requerirá a la empresa responsable de la infracción para que cumpla con las medidas necesarias y garantice las disposiciones vulneradas. Si la empresa inspeccionada no cumple con la medida de requerimiento, no podrá hacer uso de los medios de defensa previstos por ley, eso es, presentación de descargos y apelación.

Medidas A Aplicar Dentro De Una Inspección De Trabajo:

Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales, el inspector de trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan:



En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico socio labora, cualquiera sea la materia a la que afecten, se requerir al sujeto responsable de sus Comisión, la adopción en un plazo determinado de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho de los trabajadores.

Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o prohibición de los trabajos o tareas.

Tras el proceso de investigación y el termino de las diligencias de investigación, los inspectores de trabajo pueden ordenar una serie de medidas al empleador, trabajador o terceros de ser el caos dentro del proceso inspectivo. De cara al trabajador, la más importante medida es, sin duda, la subsanación de la irregularidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales. En relación al proceso inspectivo en sentido general, lo mas relevante es la facultad de iniciar el proceso sancionador pero el proceso inspectivo no debe culminar u orientarse en la sanción al empleador sino al cumplimiento de las obligaciones laborales, brindando una oportunidad para que el empleador pueda, ante el requerimiento o llamada de atención de los inspectores de trabajo, subsanar cualquier incumplimiento. En estas líneas Loaiza & Espinoza indican *“la principal función que deberían cumplir las medidas inspectivas, es la de otorgar una oportunidad a los sujetos inspeccionados para que puedan dar cumplimiento a las infracciones detectadas, en lugar de que sean sancionadas”*

Medidas	Comentario
Consejo y recomendación	El inspector puede brindar recomendaciones y sugerencias sobre la mejor manera de cumplir con las obligaciones sociolaborales, de tal manera que la labor promotora, pedagógica y de difusión del Derecho Laboral se desprenden de esta atribución. Esta es la típica medida aplicable para las visitas orientadoras, pero consideramos que debería ser la regla en todos los procesos inspectivos
Advertencia	Estamos ante casos donde, dentro del proceso inspectivo, se verifica un incumplimiento de las obligaciones sociolaborales, pero que fue subsanado por la empresa antes de la visita inspectiva (por ejemplo, un pago extemporáneo de las gratificaciones) o dentro del proceso inspectivo cuando los inspectores sugieren el cumplimiento de las normas sociolaborales. en este supuesto, la empresa subsana alguna irregularidad, y se cursa una advertencia a la empresa para evitar futuros incumplimientos
Requerimiento	Importa la necesidad de exigir, dentro del proceso inspectivo, el cumplimiento de una obligación socio laboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable de tal acción. Esta medida también se procede dentro del proceso inspectivo, no pertenece al proceso sancionador. En caso de cumplimiento del requerimiento, se otorgara la libertad al inspector para decidir si inicia o no un proceso sancionador.

Según Jorge Toyama Miyaguzuki, Fernando Rodríguez García en la Gaceta jurídica, se hacen varias interrogantes como:

Qué medidas pueden adoptar los inspectores al finalizar una actuación inspectiva de fiscalización?

Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, de no advertirse infracciones susceptibles de adoptar medidas inspectivas, los inspectores del trabajo emiten el correspondiente informe inspectivo.

De advertir incumplimientos y/o infracciones, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización.

La adopción de alguna de estas medidas deberá ser precisada en la constancia de actuaciones inspectivas, que se entrega al sujeto inspeccionado mediante el formato respectivo.

De no haberse atendido la medida inspectiva formulada por el inspector, se extenderá el acta de infracción, la cual en este caso constituirá el informe de las actuaciones inspectivas dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en una orden de las autoridades competentes del MTPE, en una solicitud de otro órgano del Sector Público u órgano jurisdiccional, en un pedido de los empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales o en una denuncia (solo a los denunciados que tengan la condición de interesados en el procedimiento sancionador).

¿En qué consisten las medidas de requerimiento?

Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo que tienen por finalidad garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales, así como las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo cuando el inspector de trabajo,

previo análisis de los hechos y de los documentos exhibidos, determine con el sustento correspondiente que existe una infracción laboral.

Pueden consistir, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Ordenar al empleador registrar en planilla a un trabajador.
- Abonar las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago.
- Establecer que el contrato de trabajo sujeto a modalidad sea a plazo indeterminado.
- Establecer la continuidad del trabajador cuando corresponda.
- Requerir que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje, o en los métodos de trabajo a efectos de garantizar la debida prevención de riesgos laborales.

Adicionalmente, la inspección del trabajo podrá requerir al empleador que garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, en caso de verificar que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de estos.

Nota: - Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

¿Con qué finalidad se emiten las medidas de requerimiento?

Cuando el inspector del trabajo verifica la comisión de ciertas infracciones y formula la correspondiente medida de requerimiento, deberá regresar en un plazo determinado –o requerirá la comparecencia del sujeto inspeccionado ante las oficinas del MTPE– a efectos de verificar el cumplimiento de la medida. En caso de comprobar la subsanación de las infracciones, adoptará una medida de advertencia que consiste en hacer un detalle de las multas que le hubieran correspondido en caso de no haber realizado la subsanación pertinente. Hay que precisar que dicha medida solo se emite una sola

vez en cuanto a la materia subsanada; en caso de que el empleador vuelva a incurrir en la misma infracción se emitirá el acta de infracción correspondiente.

¿Es posible impugnar las medidas de advertencia o de requerimiento?

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 206 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia o de requerimiento no son susceptibles de impugnación, ya que solo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, situación que no se presenta ante la imposición de este tipo de medidas. Ahora bien, es importante señalar que dicha imposibilidad, no enerva la facultad de ejercer el derecho de defensa del empleador como sujeto inspeccionado en el seno del procedimiento sancionador (ya que los trabajadores incluyendo las organizaciones sindicales serán considerados interesados dentro del indicado procedimiento, lo cual únicamente significa que se les notificará las resoluciones que se emitan, pero sin tener derecho a impugnar), ello por la naturaleza bilateral del procedimiento inspectivo.

¿A qué sujetos se les debe notificar la adopción de medidas de advertencia o de requerimiento?

En estricto, la adopción de medidas de advertencia o de requerimiento debe ser notificada al sujeto inspeccionado, así como a las organizaciones sindicales o a los representantes de los trabajadores –una vez finalizadas las actuaciones de investigación o con posterioridad a estas–, indicando el plazo otorgado para acreditar la subsanación de las infracciones. Sin embargo, en la práctica, dicho procedimiento no se cumple ya que los procesos inspectivos que se vienen realizando se notifican solo al sujeto inspeccionado (pues la ley se refiere solo al sujeto inspeccionado y el reglamento –excediéndose

en su función de reglamentación– dispone la obligación de notificar adicionalmente al trabajador); asimismo, tomando en cuenta que en dicha medida el inspector de trabajo consigna que ha detectado infracciones laborales, otorgando un plazo para la subsanación, es decir, al ser un acto crucial en el procedimiento investigatorio se tiene mucho celo en el momento de la notificación, por lo que el inspector tratará de notificar dicho acto al propio empleador, al representante de la empresa o quien ejerza cargos de dirección como el gerente de Recursos Humanos, administrador, etc. y, excepcionalmente al trabajador encargado, dándose este último caso generalmente en micro o pequeñas empresas donde solo existe en el centro laboral uno o dos trabajadores donde uno de ellos es a la vez, por ejemplo, vendedora y la encargada del centro laboral.

Según que señala Guillermo Enrique Fustamante Irigoien. En el 20.3* (*) Numeral agregado por Decreto Supremo 019-2007-TR (01/09/2007)

Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Puede consistir al ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abone las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es de plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

Así mismo, la inspección del trabajo podrá requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores

Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador. Compendio de Normas de la Inspección Laboral y Normas Sustantivos.

Cuando en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los Inspectores actuantes emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo objeto de fiscalización.

Según el autor Juan Carlos Requejo Alemán las medidas de requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, los Inspectores actuantes detallan y describen de forma clara, precisa y concisa los hechos o actos constitutivos de incumplimientos socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, los trabajador(es) afectados, las normas vulneradas, el respectivo numeral del RLGIT que tipifica los hechos como infracciones, de existir el mismo, los periodos de comisión de las infracciones, la obligación normativa que exige su cumplimiento y el riesgo grave o inminente advertido, según corresponda.

De considerarlo necesario, puede hacerse referencia a la doctrina, jurisprudencia y demás fuentes del derecho que sustenten la calificación jurídica. También se señala de manera clara y precisa el mandato específico que debe cumplir el sujeto inspeccionado, así como el plazo para el cumplimiento de la normativa vulnerada siempre con relación a las materias inspeccionadas.

La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia, comprobación de datos o requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica para efectos de verificar su cumplimiento.

Esta decisión depende de diversos factores, como la gravedad de la infracción, la urgencia de la medida inspectiva, los recursos del SIT, etc.

El inspector del trabajo notifica la medida inspectiva de requerimiento al sujeto inspeccionado luego de haber verificado la existencia de infracciones socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta lo previsto por el TUO de la LPAG.

El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.
- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

Las medidas inspectivas deben ser firmadas por todos los inspectores que actuaron durante la investigación, salvo que alguno de ellos no lo pueda hacer por caso fortuito, fuerza mayor o circunstancia propia de la función inspectiva que estén debidamente acreditados ante el Supervisor Inspector o quien haga sus veces.

En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emite medida de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificado al sujeto inspeccionado por medio de la respectiva constancia de actuaciones inspectivas, teniendo que estar debidamente motivado y sustentado en el hecho que son conductas infractoras que, antes de ser detectadas por el inspector comisionado, agotaron sus efectos dañosos y, por consiguiente, ya no es posible remediar el perjuicio producido - o evitar

el que se pudiera producir - al trabajador por medio de la adopción de una medida inspectiva requerimiento, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Falta De Subsanación: es la consecuencia directa de un error u omisión cometido al no presentar un documento o al hacer algo. Solucionar un problema o inconveniente. Acto por el cual el sujeto infractor cumple la obligación que fue observada en su oportunidad, dicha subsanación será evaluada por la AIT quien determinara la exoneración o reducción de la multa dependiendo si el acto de subsanación se produjo antes o después del acta de infracción. Diccionario del Régimen Laboral Peruano. (2016)

Factores: entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios.

Inspección.- (Del lat. inspectio, -ōnis). // Acción y efecto de inspeccionar. // f. Cargo y cuidado de velar por algo. // Casa, despacho u oficina del inspector. //Der. Examen que hace el juez por sí mismo, y en ocasiones con asistencia de los interesados y de peritos o testigos, de un lugar o de una cosa, para hacer constar en acta o diligencia los resultados de sus observaciones

Inspector: Esta entendida a los Supervisores Inspectores, a los Inspectores de Trabajo, Inspectores Auxiliares, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, todos ellos comprendidos como servidores públicos cuyos actos merecen fe, gozan de autonomía técnica y funcional

Inspección Laboral: es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad

social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dicha materia con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. (Victor Manuel Alfaro Jiménez). (Glosario De Términos De Derecho Laboral)

Actuaciones Inspectivas: Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y poder adoptar las medidas inspectivas que es su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las mismas.

La actuación inspectiva se regirán por lo dispuesto en la normativa sobre inspección del trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones del procedimiento administrativo general.

Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios inspectores de trabajo, en cuyo caso actuaran en equipo bajo el principio de unidad de acción. Se encontrara al frente de este el supervisor inspector de trabajo, quien coordinara las actuaciones de sus distintos miembros. Gaceta jurídica (2016)

Medida De Requerimiento: Importa la necesidad de exigir el cumplimiento de una obligación socio laboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable de tal acción. Esta medida también se produce dentro del proceso inspectivo, no pertenece al proceso sancionador. En caso de cumplimiento del requerimiento, se otorga la libertad al inspector para decidir si inicia o no un proceso sancionador. Adaptado de Toyama, J. & Eguiguren, A. (2012).

La medida de requerimiento son aquellas órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales estas pueden consistir en:

- Ordenar al empleador que registre a sus trabajadores en planilla
- Indicar que se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago.
- Establecer que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado
- Determinar la continuidad del trabajador cuando corresponda
- Dictaminar la paralización o prohibición inmediata de trabajo.
- Requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales.

2.4. HIPÓTESIS

Falta de orientación de la Inspección laboral y el nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales con lleva al incumplimiento de la subsanación de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLES INDEPENDIENTES

Falta de orientación a los empleadores o empresas para la Subsanación de las Medida de Requerimiento en la Inspección Laboral.

2.5.2. VARIABLES DEPENDIENTES

Incumplimiento de la Medida de Requerimiento

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V. Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> Falta de orientación a los empleadores o empresas para la Subsanción de las Medida de Requerimiento en la Inspección Laboral. 	<p>CUANTITATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo – MTPE La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de Programas de Empleo y Capacitación Laboral Ejecución de Normas Laborales Inspección Laboral Fiscalización laboral
<p>V. Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de la Medida de Requerimiento 	<p>CUANTITATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Infracción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Sanciones laborales

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Tiene un enfoque cuantitativo porque se usa la recaudación de datos para probar la hipótesis, con análisis documentales y entrevistas para establecer los patrones de comportamiento del empleador y probar teorías.

En esta tesis se busca evaluar un problema conocido y encontrar respuesta a las variables plantadas, es decir la investigación está dirigida a la solución del problema de la falta de subsanación de la medida de requerimiento en una inspección laboral.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El enfoque es explicativo, porque se explica el comportamiento de una variable en función de otra; por ser estudio de causa – efecto requiere el control y debe otros criterios de causalidad.

3.1.3. DISEÑO

El proyecto de investigación es de diseño no experimental y aportará resultados que permitan encontrar alternativas de solución para poder subsanar las medidas de requerimiento de la Inspección Laboral.

O → M

O – Observación

M – Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para el proyecto de investigación se ha tomado como referencia a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco, en donde 30 expedientes no fueron subsanados en la medida de requerimiento de una inspección laboral en el segundo semestre de 2018 al primer semestre de 2019.

3.2.2. MUESTRA

Se está tomando en referencia 30 inspecciones donde no subsanaron la medida de requerimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Pasco.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

- Encuestas y análisis documental.

3.3.2. INSTRUMENTO

- Expedientes de inspección: referente a la medida de requerimiento de los que fueron subsanados y los que no fueron subsanados.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Utilizaremos cuadernos de notas verificando y analizando los expedientes lo guardaremos en el sistema Excel. Veremos a la población.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En el capítulo IV se presenta resultados del proyecto de investigación en los cuales el estudio es de un nivel muy bajo de orientación en una inspección laboral hacia los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas de requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco de agosto de 2018 a julio de 2019. Todo esto con el propósito de conocer de qué forma inciden los factores antes mencionados en la falta de subsanación de las medidas de requerimiento en una inspección laboral.

FALTA DE ORIENTACIÓN DE LA INSPECCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS EMPLEADORES SOBRE SUS OBLIGACIONES SOCIO LABORALES CONLLEVA AL INCUMPLIMIENTO DE LA SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN UNA INSPECCIÓN LABORAL (2018- 2019).

Para el objetivo principal se utilizó dos instrumentos que consisten en un cuestionario de encuesta y el análisis documental de los expedientes de la Inspección Laboral. El primero referido al uso de orientación o asesoramiento técnico que debe brindar la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo Pasco, a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas de requerimiento de agosto de 2018 a julio de 2019, desde el punto de vista de los empleadores y el segundo relacionado a identificar cuantas empresas o empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas de requerimiento han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa, según la revisión de expedientes de Inspección Laboral que obran en los archivos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, de agosto de 2018 a julio de 2019. Veamos el resultado del primero de ellos:

Tablas y Figuras de la entrevista

Tabla 1: ¿Precedentemente antes que se inicie el procedimiento de Inspección Laboral a su empresa, recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	13.3%
NO	26	86.7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

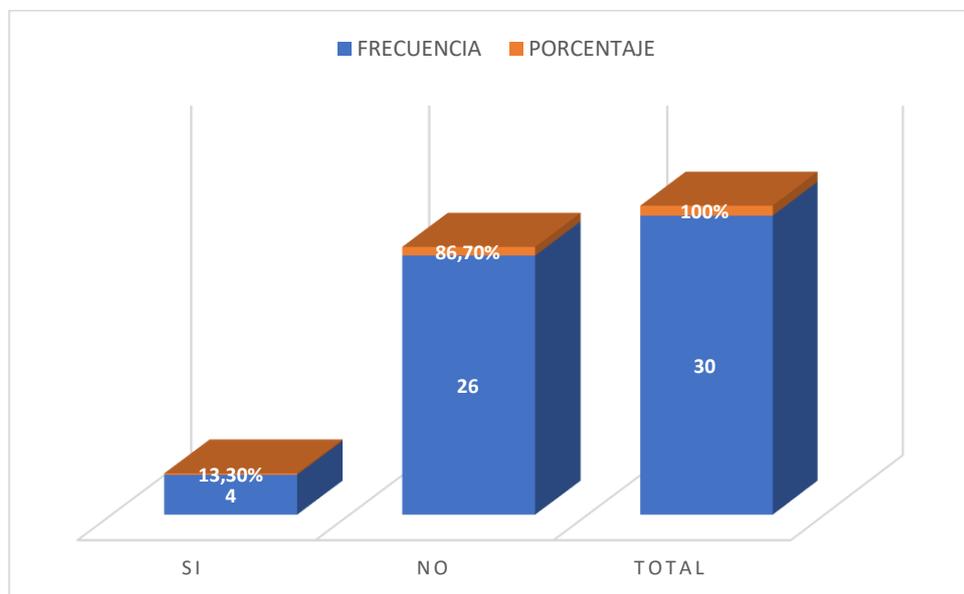


Figura 1: ¿Precedentemente antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa, recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 1:

En la tabla 1 y figura 1 se observa que de 30 empleadores notificados con la medida de requerimiento, 26 no recibieron orientación o asesoramiento técnico de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, sobre la Inspección laboral previamente al inicio de la actuación inspectiva a su empresa, lo que representa el 86.70 %, frente a 6 empresas que si recibieron asesoramiento técnico que representa el 13.30 % de total de

empleadores. Al respecto, existe una grieta muy marcada entre los que recibieron y los que no recibieron orientación de parte de la Dirección Regional de Trabajo y promoción de Empleo Pasco, diferencia que influye principalmente en la falta de subsanación de las medidas de requerimiento y el nivel de conocimiento de los empleadores respecto a sus obligaciones sociolaborales.

Tabla 2: ¿En qué año recibió orientación o asesoramiento técnico por parte del Ministerio de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Año 2016	1	3.33
Año 2017	0	
Año 2018	1	3.33
Nunca recibí ninguna orientación	28	93.33
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas



Figura 2: ¿En qué año recibió orientación o asesoramiento técnico por parte del Ministerio de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 2:

Según se observa en la tabla 2 y figura 2, que en el año 2016 solo el 3.33 % recibieron orientación o asesoramiento técnico; el año 2017 nadie

recibió orientación o asesoramiento técnico; el año 2018 el 3.33 % recibieron orientación y del total 100% el 93.33 nunca recibieron orientación o asesoramiento técnico sobre la Inspección Laboral y la medida de requerimiento.

Tabla 3: ¿Según su opinión, cuál cree que debe ser la principal función que debe cumplir la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco antes de hacer una Inspección de Trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Solo la fiscalización o inspección laboral	0	0
Solo la orientación o asesoramiento técnico	6	20
Primero la orientación o asesoramiento técnico y luego la fiscalización o inspección laboral	24	80
otros	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

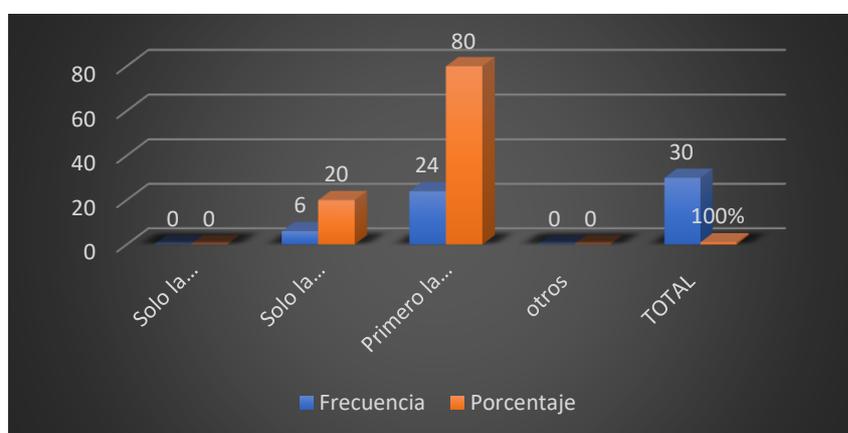


Figura 3: ¿Según su opinión, cuál cree que debe ser la principal función que debe cumplir la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco antes de hacer una Inspección de Trabajo?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 3:

Se observa en la tabla 3 y figura 3 que el 80 % de la población encuestada considera que la inspección de trabajo debe tener como función principal primero la orientación o asesoramiento técnico y luego la Inspección

Laboral y, solo un 20% afirma que la Inspección del Trabajo debe tener como función principal solo la orientación. Lo que implica que existe un porcentaje alto de empleadores que está de acuerdo que la inspección laboral realice la función de inspección, siempre y cuando hayan habido previamente orientación o asesoramiento técnicos y, contrariamente ningún empleador encuestado (0 %) está de acuerdo que la inspección laboral debe tener como función únicamente la fiscalización como otros.

Tabla 4: ¿Cómo empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTYPEP le brindara mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cumpliría	30	100
A veces cumpliría	0	0
Nunca cumpliría	0	0
No cumpliría	0	0
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.



Figura 4: Cómo empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTPE P le brindara mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 4:

Como se observa en la tabla 4 y figura 4, se observa que el 100 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar la medida de requerimiento en la Inspección Laboral, manifiestan que sí cumplirían con los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTPE P le brindara orientación o asesoramiento técnico. Este porcentaje tiene similitud con lo manifestado por los empleadores en el sentido de que el 80 % considera que la inspección de trabajo debe tener como función principal primero el asesoramiento técnico y posteriormente la Inspección Laobral. (Ver tabla 3 y figura 3).

Tabla 5: ¿Quién solicita la orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Pasco sobre la Inspección Laboral y la medida de requerimiento?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
La DRTPE – P puede iniciar de oficio	7	23,33 %
Solamente la empresa o empleador puede solicitar orientación o asesoramiento técnico	0	0
Solamente DRTPE – P puede iniciar la orientación	13	43,33 %
No estoy informado de cómo se da inicio la orientación	10	33,33 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

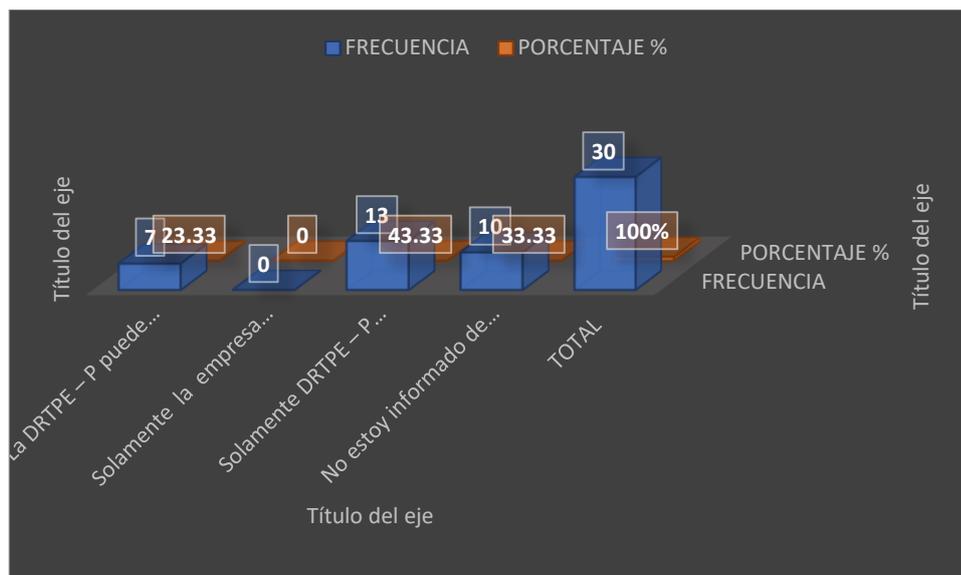


Figura 5: ¿Cómo empieza la orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Pasco sobre la Inspección Laboral?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 5:

Tal como se muestra en la tabla 5 y figura 5, respecto a la forma de inicio de las actuaciones de orientación, se puede observar que los empleadores que consideran que la Inspección Laboral puede iniciar de oficio alcanzan el 23.33 %, es decir, únicamente este porcentaje que representa menos de la mitad de los empleadores encuestados han acertado la forma correcta de la respuesta que es el inicio de las actuaciones de Orientación. Contrariamente un 43.33 % afirma de manera errónea que Solamente DRTPE – P puede iniciar la orientación y un 33.33 % manifiesta no estar informado, esto implica que, existe en más de la mitad de empleadores un desconocimiento respecto del tema en concreto.

Tabla 6: Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación, charlas entre otros sobre los derechos laborales del trabajador?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	5	16.66
NO	25	83.33
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

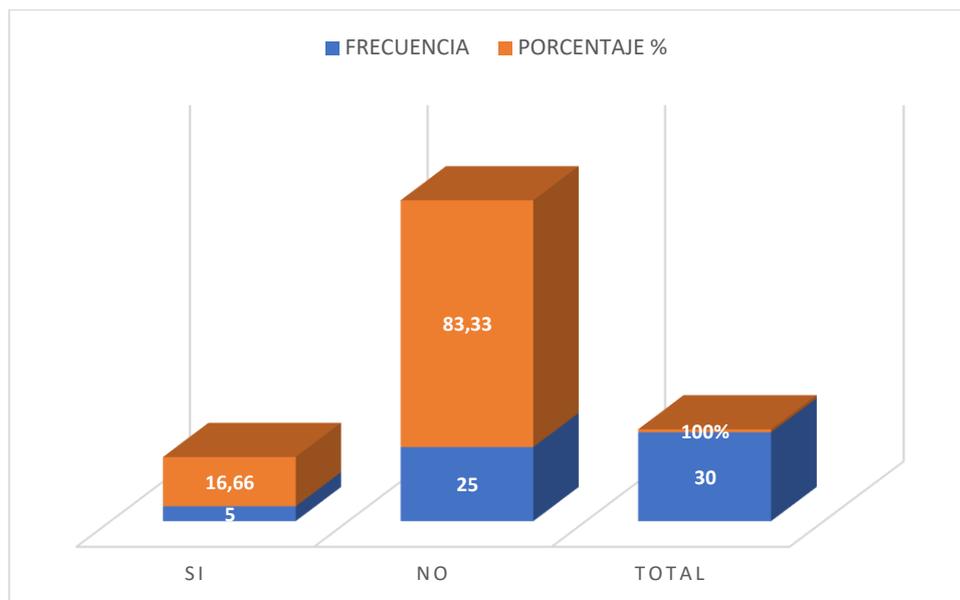


Figura 6: Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación, charlas entre otros sobre los derechos laborales del trabajador?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 6:

De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, se aprecia que el 16.66 % de encuestados afirma haber participado alguna vez en actividades de capacitación, charlas y otros, referidos a derechos laborales del trabajador; y, un 83.33 % de los mismos manifiesta no haber participado; es decir, sólo 5 empleadores de un total de 30 asistieron alguna vez a un evento de capacitación y contrariamente 25 empleadores no se capacitaron. Al respecto, existe un alto porcentaje de empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas de requerimiento que necesitan ser asesorados técnicamente por Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento de una de sus primordiales funciones.

A continuación describimos los resultados del segundo instrumento (ficha de observación documental) aplicado para el primer objetivo antes indicado, el mismo que está relacionado a identificar cuantas empresas o empleadores que no cumplieron con subsanar la medida inspectiva de requerimiento han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa. Veamos:

Tabla Y Figura Del Análisis Documental

Tabla 7: Cuantas medidas de requerimiento se hicieron de agosto del año 2018 hasta julio de 2019, cuantas fueron subsanadas y cuantas no fueron subsanadas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
subsanadas	5	14.3
Sin subsanar	30	85.7
TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia basada en el análisis documental

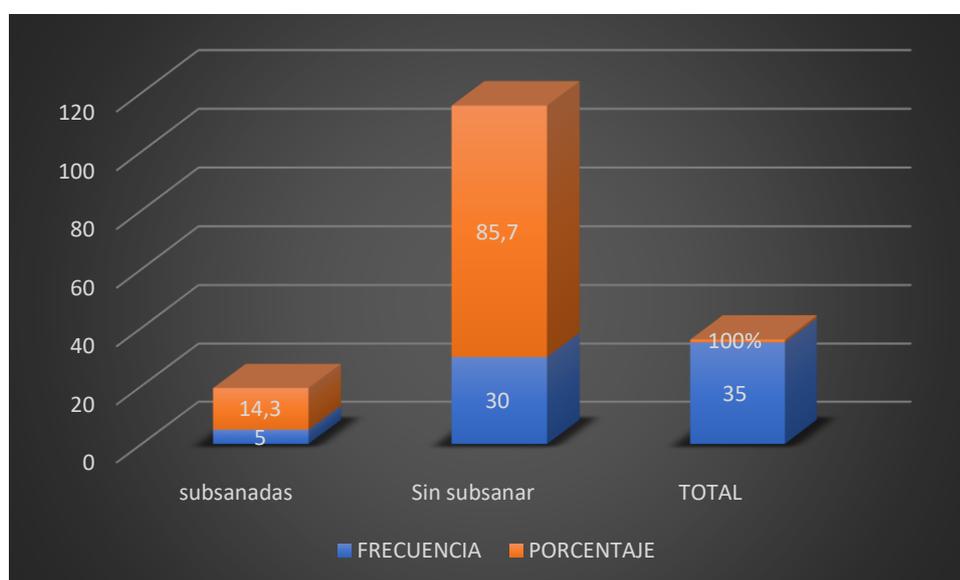


Figura 7: cuantas medidas de requerimiento se hicieron de agosto del año 2018 hasta julio de 2019 y cuantas fueron subsanadas y cuantas no se subsanaron?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 7:

De acuerdo a la tabla y la figura 7 de cuantas medidas de requerimiento se hicieron de agosto del año 2018 hasta julio de 2019 y cuantas fueron subsanadas y cuantas no se subsanaron según el análisis documental se hicieron 35 medidas de requerimiento cinco fueron subsanadas con un porcentaje de 14.3% y no se subsanaron el 85.7 % de las medidas de requerimiento.

Tabla 8: Cuáles son los factores del incumplimiento de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Por desconocimiento	16	45.7
Por descuido	0	0
Por no tener en regla los documentos socio laborales de sus trabajadores	6	17.14
Por no darse cuenta del plazo señalado en la medida de requerimiento	8	22.6
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia basada en el análisis documental

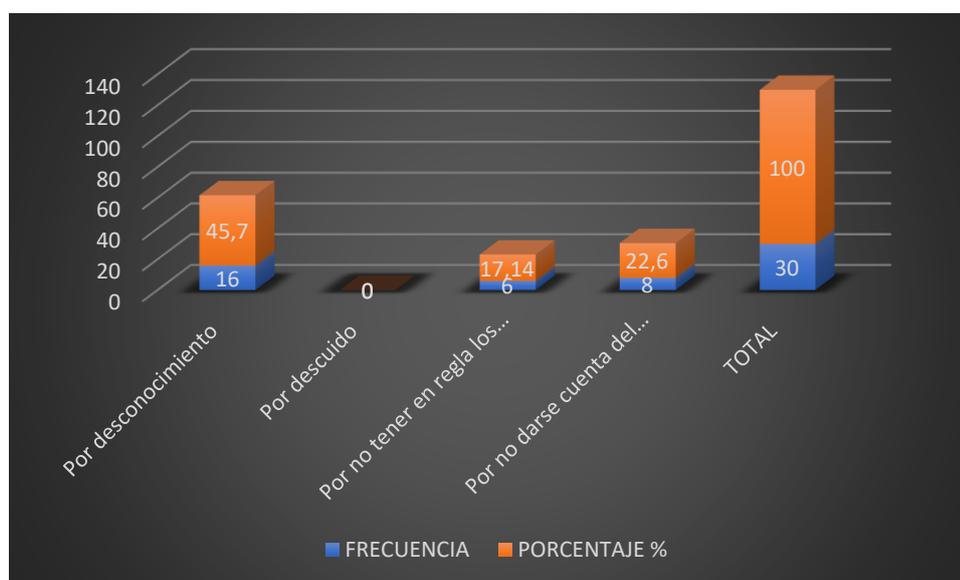


Figura 8: ¿Cuáles son los factores del incumplimiento de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral?

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 8:

En la tabla y figura 8, referido a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas de requerimiento sin ser orientadas por la inspección laboral antes de que se inicie una inspección laboral a su empresa, se observa

que de la revisión de 30 expedientes el 45.7 % por desconocimiento por no tener una orientación o asesoramiento técnico antes de la inspección laboral o antes de dictar la medida de requerimiento, el 17.14 por no tener en regla los documentos socio laborales del trabajador y el 22.6 % por no tener en cuenta el plazo para la medida de requerimiento.

Tabla 9: Materias socio laborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida de requerimiento en la inspección laboral entre agosto de 2018 a julio de 2019.

MATERIA LABORAL	SOCIO	FRECUENCIA EN UN	PORCENTAJE
Registro del trabajador en planillas	del en	25	83.33%
Suscripción de contratos de trabajo	de	23	76.66%
Depósito de CTS - Hoja de liquidación de CTS		23	76.66%
Registro de control de asistencia		28	93.33
Aportes a EsSalud		23	76.66
Entrega de boletas de pago		15	50
Otros		30	100

Fuente: Elaboración propia basada en el análisis documental

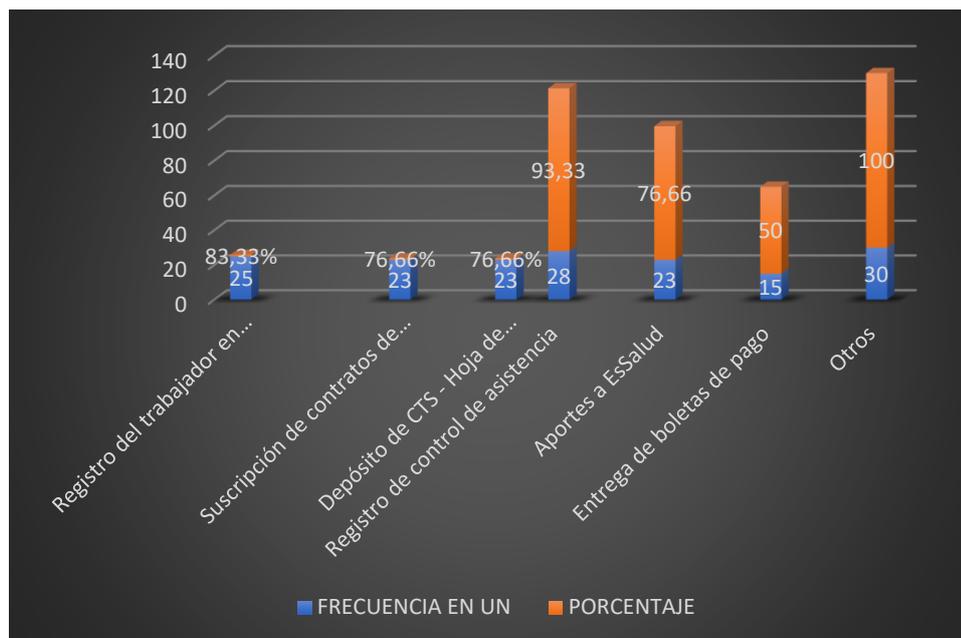


Figura 9: Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida de requerimiento en la inspección laboral entre agosto de 2018 a julio de 2019.

Interpretación y análisis de datos de la tabla y figura 9:

La tabla y figura 9 esta relacionada a las materias socio laborales menos subsanadas en la medida de requerimiento por el empleador se tiene en primer lugar el registro del trabajador en planilla en un 83.33%; la suscripción de contrato de trabajo en un 76.66%; depósito de CTS a un 76.66%; aporte de Essalud a un 76.66%; entrega de boletas de pago a un 50% y el registro de control de asistencia es un requerimiento insubsanable que no se puede subsanar en la medida de requerimiento. En consecuencia, en esta parte nuestra hipótesis planteada se confirma en su totalidad.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS



Para realizar la contrastación y prueba de hipótesis de trabajo se efectuó en función del planteamiento del problema y el objetivo del problema, a través de encuestas y análisis documental como podemos observar en el gráfico A y B, haciendo comparación de los porcentajes tanto como: Cual es el factor que influye a la falta de subsanación de la medida de requerimiento y si les dieran orientación antes de una inspección laboral cumplirían la medida de requerimiento; por tanto la hipótesis planteada y concordada es la siguiente:

“La Falta de orientación de la Inspección laboral y el nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones socio laborales conlleva al incumplimiento de la subsanación de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral”

De los 30 encuestados que son empleadores en el cuadro A se presenta la información correspondiente a la pregunta Cual es el factor que influye a la falta de subsanación de la medida de requerimiento, dando como resultado que el 6.66% (2) de los empleadores manifiestan por desconocimiento que es una inspección y el 93.33 % (28) por falta de orientación antes de una inspección o una medida de requerimiento. Ello

significa que la gran mayoría de los empleadores no saben que es una inspección laboral, una medida de requerimiento y que necesita que se les oriente o se les de un asesoramiento técnico.

En el cuadro B ante la pregunta si les dieran orientación antes de una inspección laboral cumplirían la medida de requerimiento los 30 encuestados que son empleadores manifestaron al 100% que si cumplirían con la medida de requerimiento en una inspección laboral.

La prueba de porcentaje refleja claramente, las opciones de respuestas de los encuestadores a los empleadores, por lo que queda contrastado de esta manera en forma descriptiva y porcentual que el planteamiento de la hipótesis es aceptada.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los resultados de la presente investigación, fueron obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios de encuesta y análisis documentario.

En lo referente a los instrumentos utilizados, fueron sometidos a criterio y revisión del asesor de tesis quien reviso y recomendo que las técnicas empleadas permitieron realizar el análisis de fiabilidad correspondiente, garantizando la validez de los resultados que se consiguieron.

Los resultados obtenidos en esta investigación no pueden generalizarse a la aplicación de las medidas de requerimiento; y, tampoco al nivel de orientación o asesoramiento técnico de la Inspección del Trabajo que se desarrolla la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, esto debido a la diferencia de características que presentan las empresas o empleadores

Dentro de las limitaciones que existieron en el proceso de esta investigación, se puede mencionar como la más importante la accesibilidad a las empresas o empleadores para emplear el cuestionario de encuesta fue una barrera casi inquebrantable, ya que son totalmente prudentes a brindar información respecto al cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, más aun, cuando en algún momento sus empresas fueron objeto de una inspección laboral y tuvieron una infracción laboral.

A las limitaciones mencionadas anteriormente, también debemos agregar la falta de datos estadísticos que nos proporcione información respecto a la cantidad de medidas inspectivas de requerimiento

subsanadas el porcentaje de éstas (13.3 %) y los que no fueron subsanadas (86.7%) fueron obtenidos a través de la aplicación de análisis documental.

A través de los resultados plasmados al desarrollo del presente capítulo podemos afirmar que todas nuestra hipótesis planteada fue aceptada, esto en razón de que, a la Falta de orientación de la Inspección laboral y el nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales conlleva al incumplimiento de la subsanación de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral de agosto de 2018 a julio de 2019 alcanza al 86.7 % lo que equivale a un nivel de orientación muy bajo (ver tabla 1 y figura 1). OBERTO MOREY (2010) en su investigación concluye que es necesario el rediseño inmediato de la inspección laboral, que no sea considerada solamente una herramienta técnica, sino que pueda visualizarse como una poderosa herramienta política dentro del mundo del trabajo. Analizar cómo ha sido la participación de los actores sociales en la inspección laboral impone la necesidad urgente de transformar su accionar mediante estrategias que logren su democratización, junto con una acción efectiva, comprometida, coordinada, coherente y que permita que los actores se involucren y sean corresponsables en las transformaciones que se requieren para lograr la justicia laboral y abonar el camino hacia la verdadera democracia participativa y protagónica. MEZA OSTOS (2017) concluye que el derecho de defensa y por ende el debido proceso, necesita observarse en la etapa de actuaciones inspectivas. Se evidencia que el inspector de trabajo en el inicio de sus actuaciones inspectivas, no informa al sujeto inspeccionado cuál es la materia a inspeccionar, lo cual se constituye en una clara afectación al derecho de defensa. En las actuaciones inspectivas frente al requerimiento final, el empleador no puede ejercitar su derecho de contradicción en la medida que la LGIT no lo reconoce en esta primera etapa del procedimiento; sin embargo consideramos que al imponer una multa por el incumplimiento de ese requerimiento final, se está vulnerando el derecho de defensa del sujeto inspeccionado en la medida

que si no está de acuerdo con las imputaciones realizadas por el inspector no podrá cuestionarlo y la negativa de acatarlo le impone la aplicación de una multa por el incumplimiento del requerimiento denominado “obstrucción a la labor inspectiva”, el cual no está regulado en la LGIT. ARELLANO ROJAS (2019) en su investigación concluye que el reconocimiento de la responsabilidad por parte de los administrados ante la comisión de una infracción administrativa laboral, debe ser regulado como una causal atenuante de responsabilidad y no como un factor reductor de multa aplicable solo para infracciones subsanables; pues de realizar lo contrario implicaría una contravención a los criterios de singularidad y coherencia normativa, así como en el principio de razonabilidad, otorgando en consecuencia condiciones menos favorables que las previstas para los administrados en la Ley del Procedimiento Administrativo General en este tipo de situaciones. El compromiso exigido en adición al reconocimiento de la responsabilidad en el procedimiento sancionador laboral no garantiza el cumplimiento de las infracciones detectadas, pues no existen mecanismos procesales o sustantivos que permitan su verificación o sanción, peligrando en consecuencia la materialización de la finalidad pública impuesta para la inspección de trabajo.

CONCLUSIONES

La medida de requerimiento en la inspección laboral importa la necesidad de exigir, dentro del proceso inspectivo, el cumplimiento de una obligación socio laboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable de tal acción. Esta medida también procede dentro del proceso inspectivo, no pertenece al proceso sancionador

Cuando en el desarrollo de las actuaciones de investigación se advierte la comisión de infracciones, los Inspectores actuantes emiten medidas requerimiento según corresponda, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo objeto de fiscalización.

Visto los resultados del proyecto de investigación se puede confirmar que la Falta de subsanación de la Medida de Requerimiento en una Inspección Laboral es la falta de orientación que debe brindar la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco y el nivel de desconocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones socio laborales conlleva al incumplimiento de la Medida de Requerimiento.

Asimismo, se pudo comprobar que el nivel de orientación en el mes de agosto de 2018 a julio de 2019 solo alcanza el (13.7 %) que equivale a un nivel muy bajo de orientación de los empleadores sobre la Inspección Laboral.

RECOMENDACIONES

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco y El Ministerio de Trabajo debe fortalecer primordialmente la función de orientación y asesoramiento técnico a los empleadores o empresas sobre que es inspección laboral y las medidas de comparecencia y medida de requerimiento.

Debe dar orientación a los empleadores de cuáles son sus derechos de los trabajadores, así poder respetar los derechos socio laborales de cada trabajador y saber que es Inspección Laboral y así la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo conjuntamente con el Ministerio de Trabajo se beneficiará porque tendrán menos empresas que fiscalizar como consecuencia del fortalecimiento de su función pedagógica y, en consecuencia, tendrá menos carga laboral inspectiva, debido a que dentro del procedimiento inspectivo los empleadores realizan la subsanación de las medidas inspectivas (archivo del expediente) y al cumplir los empleadores con sus obligaciones socio laborales, habrá menos solicitudes de fiscalización.

También debe dar orientación los trabajadores de cuáles son sus derecho laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Legislación Laboral - Sector Público y Sector Público, Jurista Editores E.I.R.L. (2017). Inspección del Trabajo. Lima. (345-346)
- Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, Francisco Gomez Valdez. (Ed San Marcos). (2018) análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. (613).
- Nuevo Sistema Inspectivo Laboral SUNAFIL. Dr. Ricardo Salvatierra Valdivieso (Ed. primera) (2015). Lima. (51 – 52 y 221 – 227)
- Toyama, Jorge & Neyra, Carole. (2015). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial? *Ius et Veritas*, 21 (42), 190-216.
- Piore, Michael & Andrew, Schrank. (2008). Gestión de la flexibilidad e inspección del trabajo en el mundo latino. *Revista Internacional del Trabajo*, 127 (1), 1-25.
- Pires, Roberto. (2008). Cómo hacer realidad la ley. Métodos y logros de la inspección del trabajo brasileña. *Revista Internacional del Trabajo*, 127, (2-3), 223-256.
- Puntriano, Cesar. (2012). La necesidad de motivación de los pronunciamientos de la inspección del trabajo como requisito fundamental para la eficacia del derecho del trabajo. Recuperado de: <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/NecesidaddeMotivacion-Rosas.pdf>
- Requejo, Juan. (2013). Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 80 pp.
- Vera, Bermejo. (1998). La administración inspectora. *Revista de Administración Pública*, (147), 40-41.
- Puntriano, Cesar. (2012). La necesidad de motivación de los pronunciamientos de la inspección del trabajo como requisito fundamental para la eficacia del derecho del trabajo. Recuperado de: <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/NecesidaddeMotivacion-Rosas.pdf>

ANEXOS

MATRIS DECONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los factores que influyen en la falta de subsanación de la medida de requerimiento por el empleador en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco - 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar las causas principales por el cual se produce el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco – 2018</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Falta de orientación de la Inspección laboral y el nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones socio laborales conlleva al incumplimiento de la subsanación de la medida inspectiva en una Inspección Laboral</p>	<p>V. Independiente</p> <p>Falta de orientación a los empleadores o empresas para la subsanación de las Medida de Requerimiento en la Inspección Laboral.</p>	<p>Cuantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo • Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo – MTPE • La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de Programas de Empleo y Capacitación Laboral • Ejecución de Normas Laborales • Inspección Laboral • Fiscalización laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental • Observación • encuestas

PROBLEMAS ESPECÍFICOS			V. Dependiente	Cuantitativo		
<p>a. ¿Qué consecuencias ocasiona el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco - 2018?</p> <p>b. ¿Cómo podemos evitar el incumplimiento de la medida de requerimiento en una inspección laboral en la DRTPE Pasco - 2018?</p>			<p>Incumplimiento de la medida de Requerimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Infracción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones laborales 	

ENCUESTA

Señor empleador sírvase a responder las siguiente encuesta referido a los factores que influyen en la falta de subsanación de la medida de requerimiento en la Inspección Laboral en al Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Pasco de agosto de 2018 a julio de 2019, para el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador, el mismo que me ayudara a desarrollar mi proyecto de tesis.

Marca le respuesta correcta:

1.- ¿Precedentemente antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa, recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

a.- si

b.- no

2.- ¿En qué año recibió orientación o asesoramiento técnico por parte del Ministerio de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco?

a.- Año 2016

b.- Año 2017

c.- Año 2018

d.- Nunca recibí ninguna orientación

3.- ¿Según su opinión, cuál cree que debe ser la principal función que debe cumplir la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco antes de hacer una Inspección de Trabajo?

a.- Solo la fiscalización o inspección laboral

b.- Solo la orientación o asesoramiento técnico

c.- Primero la orientación o asesoramiento técnico y luego la fiscalización o inspección laboral

d.- otros

4.- ¿Cómo empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores y con las medidas que se les otorga en la Inspección laboral si la DRTPE P le brindara mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?

a.- Si cumpliría

b.- A veces cumpliría

c.- Nunca cumpliría

d.- No cumpliría

5.- ¿Quién solicita la orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Pasco sobre la Inspección Laboral y la medida de requerimiento?

a.- La DRTPE – P puede iniciar de oficio

b.- Solamente la empresa o empleador puede solicitar orientación o asesoramiento técnico

c.- Solamente DRTPE – P puede iniciar la orientación

d.- No estoy informado de cómo se da inicio la orientación

6.- ¿Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación, charlas entre otros sobre los derechos laborales del trabajador?

a.- Si

b.- No