

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**Criterios para determinar la obstrucción por negativa durante la visita  
inspectiva**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Andrea Stefani Noriega Vise**

**ASESOR**

**Igor Eduardo Zapata Velez**

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

**Chiclayo, 2026**

**Criterios para determinar la obstrucción por negativa durante la  
visita inspectiva**

PRESENTADA POR  
**Andrea Estefani Noriega Vise**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Lenka Luzmila Otoy Tasayco  
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta  
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio a mi mamá Andrea Flavia Vise Beingolea y mi papá Victor Manuel Noriega Lluen por su esfuerzo y sacrificio de convertir en profesional a su menor hija, y por haber estado conmigo en cada paso que he dado animándome hacer la mejor cada día.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios en primer lugar porque sin él no podríamos lograr nada, seguido a ello agradezco a mi familia por el apoyo y motivación brindado cada momento, a mis asesores por la consideración y paciencia en la elaboración del presente estudio, a mis catedráticos que durante el paso de mi vida universitaria han forjado en mi los conocimientos que hoy poseo y a mis amigos más cercanos que siempre han estado ahí para alentarme.

## Criterios para determinar la obstrucción por negativa durante la visita inspectiva

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>prcp.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>I. Revisión de literatura.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. Antecedentes.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Bases teóricas.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.1. El Sistema de Inspección del Trabajo .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2. Obstrucción a la labor inspectiva .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2.3. Documentación obligatoria dentro del procedimiento inspectivo. ....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.4. Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral en relación a la obstrucción labor inspectiva.....</b>	<b>21</b>
<b>II. Materiales y métodos .....</b>	<b>22</b>
<b>III. Resultados y discusión .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.La obstrucción a la labor inspectiva por negativa del empleador a facilitar información y documentación durante la actuación de visita.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2.Criterios para considerar que existe obstrucción por negativa a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.....</b>	<b>25</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>28</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>29</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>30</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>33</b>

## Resumen

El presente artículo de investigación científica nace con la finalidad de establecer los criterios para determinar la obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita, esta necesidad surge a partir de la constatación de que el artículo 46.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo no define con precisión qué debe entenderse por negativa a facilitar información y documentación, generando un margen de interpretación amplio que podría conducir a decisiones discrecionales por parte de la autoridad inspectiva. De tal forma que podría verse afectada la seguridad jurídica tanto de los empleadores como de los inspectores, al no existir parámetros uniformes para calificar una conducta como obstructiva por negativa a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita. Con ello, se pretende contribuir a la predictibilidad del Sistema Inspectivo a fin de que la propuesta de sanción se realice de forma objetiva y no devenga en nula dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador.

**Palabras clave:** obstrucción por negativa / actuación inspectiva de visita / Negativa a facilitar documentación e información / Sistema Inspectivo / Procedimiento Administrativo Sancionador

### **Abstract**

This scientific research article aims to establish criteria for determining obstruction through refusal by the inspected party to provide information and documentation to labor inspectors during an on-site inspection. This need arises from the observation that Article 46.3 of the Regulations of the General Labor Inspection Law does not clearly define what constitutes a refusal to provide information and documentation, thereby creating a broad margin of interpretation that could lead to discretionary decisions by the inspection authority. As a result, legal certainty for both employers and inspectors may be compromised due to the absence of uniform parameters for qualifying conduct as obstructive based on refusal to provide information and documentation during an on-site inspection. The objective is to contribute to the predictability of the Inspection System, ensuring that sanction proposals are made objectively and do not become null within the framework of the Administrative Sanctioning Procedure.

**Keywords:** Obstruction by refusal / Inspection visit / Refusal to provide documentation and information / Inspection System / Administrative Sanctioning Procedure

## Introducción

A nivel mundial los problemas sociolaborales que viven los trabajadores es una realidad muy latente, pues el ser humano con la finalidad de obtener un sustento para él y su familia sale a buscar trabajo, sin embargo, por la misma necesidad de subsistir termina aceptando empleos sin las condiciones debidas, con un sueldo inferior al establecido en la remuneración mínima vital, sin los beneficios que le corresponde por ley e incluso en situaciones deplorables exponiendo su vida, situación que no puede ni debe ser permitida, es por eso que en la búsqueda de paliar cualquier tipo de abuso por parte del empleador que se aprovecha de esta necesidad, se creó gracias al Convenio 81 el Sistema de Inspección del Trabajo para velar por el cumplimiento de las normas en materia sociolaboral como de seguridad y salud en el trabajo.

Justamente en esa búsqueda de reducir los problemas sociolaborales nuestro país ha ratificado el Convenio 81 donde el Estado, a través de este Sistema de Inspección, cumple tanto un rol fiscalizador como orientador en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando un procedimiento de fiscalización a partir de las actuaciones inspectivas, que no son más que diligencias efectuadas por los inspectores del trabajo con la finalidad de determinar algún incumplimiento en las materias que les toque inspeccionar; sin embargo, se ha detectado que existen situaciones en las cuales no será posible ni el inicio de la investigación porque el sujeto a inspeccionar se “niega” a colaborar, generando una obstrucción a las labores del inspector.

Dentro de las posibles causas de esta negativa del sujeto inspeccionado a colaborar con el inspector, centrándonos específicamente en la actuación inspectiva de visita, donde el inspector ya ingresó al centro de trabajo y requiere información y documentación al sujeto inspeccionado, hemos encontrado dos vertientes en el desarrollo del presente trabajo, la primera que radica en la intención misma de no querer colaborar y la segunda que por motivos externos se encuentre imposibilitado de colaborar; no obstante, en ambas situaciones se advierte que objetivamente ya existió obstrucción dentro del procedimiento inspectivo.

Frente a este panorama, nos hemos planteado la siguiente interrogante: ¿Cuáles deberán ser los criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita?, ello en razón de qué hemos advertido que este incumplimiento puede darse tanto porque el sujeto inspeccionado sí quiso colaborar con el inspector, pero materialmente se encontraba imposibilitado o simplemente no quiso colaborar.

No obstante, para darle una respuesta concreta al problema planteado se ha evaluado posibles casos, a partir del análisis de las conductas realizadas por sujeto inspeccionado, que generen una obstrucción a la labor inspectiva, así como de la división del trabajo en 2 objetivos específicos:

El primero que se centra en analizar la negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores regulada de conformidad por el numeral 46.3 del Decreto Supremo 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, ello en razón de comprender lo que el legislador ha querido manifestar con esta “negativa” por parte del empleador.

Y, el segundo en determinar que documentación o información está obligado a facilitar el sujeto inspeccionado durante la actuación inspectiva de visita, dentro del cual se ha desarrollado la misma ligada al deber de colaboración que tiene el sujeto inspeccionado con el inspector.

Finalmente, del desarrollo de cada objetivo lograr establecer los criterios por los cuales existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.

Asimismo, el presente trabajo pretende contribuir a la predictibilidad del sistema inspectivo al momento de la imposición de sanciones al empleador en los casos de negativa a facilitar información y documentación.

## **I. Revisión de literatura**

### **1.1. Antecedentes**

Para un mejor estudio del tema, se ha tomado en consideración las siguientes investigaciones:

La tesis de pregrado de Ruiz (2019) titulada: “Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral” de la Universidad de Huánuco, la cual ha buscado demostrar la Eficacia y Efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, siendo así que esta tesis sirvió como referencia para conocer ese rol fiscalizador por parte los inspectores del trabajo hacia los sujetos inspeccionados, así también el cómo poder lograr una eficacia y efectividad si tenemos en cuenta que el proceso se puede obstruir mediante la conducta de no querer colaborar del empleador.

Muñoz (2022), en su tesis de pregrado denominada: “El Principio de proporcionalidad en las infracciones administrativas por obstrucción a la labor inspectiva en la SUNAFIL” de la Universidad Cesar Vallejo, señaló que su objetivo principal ha sido determinar cómo se interpreta la infracción por obstrucción a la labor inspectiva más allá de lo que establece literalmente el RGLIT la cual es englobada como una falta muy grave dentro de las infracciones a la labor inspectiva, lo que con respecto al presente trabajo aportó parte del análisis mismo de la infracción, en cuanto a cómo puede cometerse y la manera en la que es calificada al momento de multar por obstrucción.

Finalmente, se toma como antecedente a Mugerza (2020), con su tesis de pregrado titulada: “El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y la de seguridad y salud en el trabajo” de la Universidad Privada de Tacna, la cual se realizó con el propósito de determinar la manera que el sistema de inspección del trabajo estaba relacionado con la supervisión y al mismo tiempo fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales, las de seguridad y salud en el trabajo, siendo así que esta investigación nos sirvió para ampliar el conocimiento de cómo se viene desarrollando el sistema de inspección y qué materias el inspector se encuentra autorizado a investigar, justamente en esa relación de supervisión y fiscalización frente a los sujetos inspeccionados se busca minorizar cualquier tipo riesgo para la salud del trabajador o paliar cualquier tipo de incumplimiento sociolaboral teniendo en cuenta que el fin último del procedimiento de fiscalización es salvaguardar esos derechos de los trabajadores.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. El Sistema de Inspección del Trabajo**

El Sistema de Inspección laboral encuentra su base en el convenio 81 de la OIT, sobre la Inspección de Trabajo, la cual nuestro país ha aprobado y ratificado el 01/02/1960; con el mencionado convenio “se concibe una Autoridad Central de Inspección con fortaleza orgánica y estructural, que contiene un gran abanico de derechos laborales, seguridad y salud a proteger.” (Arce, 2020, p.15), siendo así que para dar inicio a la investigación es de vital importancia señalar este convenio, pues a razón del mismo se han establecido las primeras bases del Derecho Laboral para poder paliar los distintos problemas que venía padeciendo el trabajador.

Así también, Ramírez (2021) expresa, que si bien es cierto como una medida de protección frente a este abuso contra los trabajadores el Perú ratifica en el convenio 81 “la problemática que muestra la inspección de trabajo en casi todas las naciones latinoamericanas es la corrupción en tanto existe un menoscabo del potencial humano, y la falta de herramientas para el desarrollo de sus funciones” (p.1). Entonces de la mencionada cita, se desglosa que no basta estar suscritos a un convenio para la protección de los trabajadores, sino que se necesita el trabajo conjunto de todos los intervinientes de la sociedad para que se cumpla con la misma en tanto se debe brindar capacitaciones especializadas y las correctas condiciones de trabajo.

Con ello tenemos claro que el Sistema de Inspección del trabajo tiene su origen en el convenio 81 de la OIT, que exige el cumplimiento de todas las normativas relacionadas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, en ese sentido para poder lograrlo se puede fiscalizar las horas extra, salarios, higiene, entre otros con el fin de evitar abusos por parte de los empleadores, entendidos como los sujetos que tienen más poder frente a los trabajadores.

Asimismo, podemos decir que el Sistema de inspección se divide en “una función supervisora que consiste en la verificación del cumplimiento o no de las obligaciones legales y técnicas; y, una función sancionadora que aparece siempre y cuando se tenga un incumplimiento advertido no subsanado o de naturaleza no subsanable.” (Lama, 2021, p. 286). De tal forma se advierte que dentro de la investigación puede darse el caso que existan materias de naturaleza subsanable e insubsanable, es decir que encontrado el incumplimiento si fuere subsanable habría posibilidad de revertirlo o caso contrario de no serlo no habría forma de dejar sin sanción a la empresa inspeccionada.

El sistema del trabajo se divide en dos etapas “la primera donde propiamente se investiga y el inspector del trabajo tiene un rol destacado, y la segunda, donde luego de advertido el incumplimiento se genere una propuesta del acta de infracción para que pase a la etapa sancionadora”. (Lara, 2021, p.105). En ese sentido tenemos claro que en la primera etapa la estrella de la fase investigadora será la autoridad inspectiva culminando su actuar con la propuesta del acta de infracción en caso en advirtiera incumplimientos y la segunda donde aparece el TFL como órgano resolutor para determinar si corresponde o no dar cumplimiento a lo propuesto por el inspector en su acta.

En palabras de Lara (2021) “El TFL es un órgano competente en materia de inspección laboral importante para concluir con el cierre del Sistema de Inspección pues resuelve con independencia técnica los recursos de revisión que interponen los administrados.” (p.114). En ese sentido podemos finalizar diciendo que este Sistema cuenta con un inicio y fin, donde el órgano encargado de dar el cierre determinando si corresponde o no una sanción al sujeto inspeccionado es el TFL.

### **A) Procedimiento inspectivo**

El procedimiento inspectivo en el marco de la fiscalización laboral inicia “de parte u oficio, esta última nace por una orden superior la cual puede ser emitida por Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del gobierno regional, ha pedido razonado de otros órganos jurisdiccionales o del Sector Público”. (Arce, 2023, p.56), así también Lara (2021) complementando la idea e indica que “las actuaciones que nacen de parte son aquellas solicitadas por los trabajadores, donde estos pueden realizar su denuncia de forma presencial y/o a través de plataformas digitales” (p.109). Significando así que el procedimiento puede iniciar tanto de parte como de una decisión interna del Sistema de Inspección del trabajo como de un factor externo como la denuncia.

En un desglose de lo mencionado el procedimiento inspectivo inicia siempre con una orden, ya sea por encargatura de una Autoridad o propiamente una denuncia, dicha orden debe contener las materias relacionadas con los derechos laborales, como por ejemplo las horas de trabajo, sueldo, CTS, gratificaciones, condiciones de seguridad, empleo de menores y demás normas afines, para que el inspector del trabajo encargado pueda fiscalizar su cumplimiento o no, para dicha fiscalización este tiene 10 días hábiles para iniciar su primera actuación (comprobación de datos, visita, requerimiento de información o comparecencia, que serán

detalladas más adelante) y 30 días hábiles para culminar su investigación, siempre y cuando no exista ampliación.

En ese sentido, acabado el plazo su actuar fiscalizador puede concluir en un informe u acta de infracción, si culmina en un informe se tiene por entendido que ha existido cumplimiento respecto a las materias investigadas frente al trabajador, pero si culmina en acta de infracción se advierte existió incumplimientos por tanto correspondería una sanción para la empresa inspeccionada. En palabras de Arce (2023) “las actuaciones de los inspectores no consisten únicamente en levantar actas de infracción e imponer sanciones económicas, sino también emitir medidas con un determinado plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las deficiencias.” (pp. 40-41), dejándose claro que este procedimiento no busca como fin último sancionar a quienes se encuentran en investigación, sino que sí existe la posibilidad de subsanar en cuanto a la naturaleza de la materia, se dicte una medida para salvaguardar el derecho del trabajador.

En buena cuenta podemos concluir que el procedimiento inspectivo inicia de parte u oficio, seguido a ello se procede con la generación de una orden de inspección la cual es entregada a un inspector del trabajo, quien tiene 10 días hábiles para iniciar su investigación y 30 días hábiles para concluirla, si no ha existido incumplimientos o si la materia a revisar es subsanable y el sujeto inspeccionado la subsana, el inspector debe culminar su investigación en un informe indicando que no existe afectación, negativa o vulneración, pero si advierte incumplimiento debe proceder a la propuesta del acta de infracción con la cual culminaría el procedimiento inspectivo.

## **B) Actuaciones del Inspector**

Para la realización de este apartado se utilizará de forma principal el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en adelante el RGLIT, pues como se había mencionado en el apartado anterior, el inspector del trabajo dentro del procedimiento tiene un determinado plazo para culminar con su investigación, que puede ser en informe u acta, pero previo al resultado debe realizar una serie de actuaciones las cuales se encuentra facultado, estas son:

### Visita

Conforme el RGLIT, artículo 12 inciso “a” indica que la visita “se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y puede extenderse el tiempo necesario.”. Lo que significa que el inspector se encuentra en la facultad de ir a la empresa inspeccionada para realizar su investigación sin notificación previa, ello con la finalidad de

poder determinar de manera presencial cualquier tiempo de incumplimiento, asimismo se señala que dichas visitas pueden ser reiterativas y prolongadas a fin de poder concluir con su actuar fiscalizador.

En este tipo de actuación el inspector acude a la empresa a inspeccionar y solicita se le entregue en ese momento la documentación e información que le servirá para determinar si existe incumplimientos en las materias que va a inspeccionar, así como de hacer un recorrido por todas las instalaciones del local para verificar se encuentre en las condiciones adecuadas de trabajo, en ese sentido, analizando un poco respecto a esta actuación, debido a que más adelante trataremos un apartado exclusivo de la misma, existirían distintas formas de obstruir la investigación, como por ejemplo cerrar el establecimiento para evitar se fiscalice, negarle al inspector el paso por el establecimiento o de plano cometer una conducta que implique la no entrega de documentación e información que le fue solicitada.

#### Comparecencia

El RGLIT, artículo 12 inciso “b” indica que para realizarse la comparecencia se “exige la presencia del sujeto inspeccionado, en la oficina pública que señale el inspector, con la documentación que se le ha requerido previamente”, Dicho esto tenemos claro que la comparecencia se realiza en un ambiente público para la transparencia de la investigación, donde el empleador o cualquier representante debidamente acreditado debe acudir de forma puntual. En la actualidad, a raíz de la pandemia, y con ayuda de la tecnología, la comparecencia puede darse también a través de las plataformas digitales como una videollamada.

Con respecto a esta actuación, podemos determinar que también puede existir obstrucción por parte del empleador, en este sentido podríamos suponer que se obstruye la investigación no yendo a la comparecencia, no contestando la videollamada, o visto desde otro escenario concurriendo a la comparecencia, pero sin información solicitada.

#### Comprobación de datos

El RGLIT, artículo 12 inciso “c” indica que el inspector debe verificar los datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público”. Ello con la finalidad de verificar qué tipo de empresa es la inspeccionada, si existen denuncias previas o si se encuentra ya en vía judicial, de la cual sí se advierte este último, se debe comprobar de manera detallada que el sujeto junto a las materias denunciadas coincida con el contenido demandado, donde ahí automáticamente la investigación culmina en un informe, en tanto no puede existir doble pronunciamiento.

Con respecto a este tipo de actuación, no podría existir una obstrucción por parte del sujeto inspeccionado, pues dicho actuar corresponde únicamente por parte del inspector.

### Requerimiento de información

El RGLIT, artículo 12 inciso “d” indica que “los requerimientos de información se realizan por medio de sistemas de comunicación electrónica”. Podemos decir que esta actuación consiste en solicitarle información al sujeto inspeccionado a través de su casilla electrónica para que este a través de un plazo determinado entregue la información y documentación que le fue solicitada para determinar el cumplimiento o no de la materia a investigar.

Así tenemos que a través del Decreto Supremo N° 003-2020-TR de fecha 13/01/2020, se aprobó el uso obligatorio de la casilla electrónica para notificar cualquier procedimiento administrativo y actuación de la SUNAFIL, siendo así que en su artículo 4 establece su ámbito de aplicación a todos los administrados que son participe en las actuaciones y procedimientos administrativos de competencia de SUNAFIL, poniendo como obligación principal para los usuarios en su artículo 8, revisar su casilla de forma constante a fin de tomar conocimiento con respecto a cualquier documento u acto administrativo que le sea notificado, estableciendo en el empleador la diligencia de revisar su casilla de forma periódica, de tal forma que una vez depositada la notificación en la casilla se tiene por válidamente notificado al sujeto inspeccionado, tal como lo señala su artículo 11.

Sin embargo, con el transcurrir del tiempo este criterio cambió gracias a la Resolución 006-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, donde el TFL señaló que la validez de la notificación por casilla requiere del envío de alertas generadas por el inspector a través correo electrónico o por servicio de mensajería, caso contrario de no existir alerta estaríamos frente a un supuesto de vulneración del derecho a la defensa, no obstante este criterio volvió a cambiar, pero será análisis del apartado con referencia a Criterios del TFL en relación a la Obstrucción Labor Inspectiva

Ahora bien, analizando si existe obstrucción con respecto a esta actuación, es evidente que sí, y es la actuación que nos abre un abanico de posibilidades, teniendo como supuestos el no revisar la casilla, el revisar la casilla y no querer responder enviando la información, el revisar la casilla y enviar información errónea, el generar alerta y que esta alerta tampoco haya sido leída o que sí lo haya visto pero tampoco quiso revisar su casilla o se le olvido hacerlo, entre otras, generando ahora la duda de cuándo sería realmente válido sancionar.

Desde mi punto de vista, en las actuaciones de visita, comparecencia y requerimiento de información existe la posibilidad de no tener en claro que significa la negativa del sujeto inspeccionado, dejando este portal de incertidumbre abierto; es por ello que con el fin de poder reducir una tasa de discrecionalidad de parte del inspector, nos enfocaremos a ver que conductas propiamente podrían calzar como una obstrucción por negativa a facilitar documentación e información durante la actuación de visita.

### **1.2.2. Obstrucción a la labor inspectiva**

Dentro del procedimiento inspectivo los inspectores del trabajo tienen la facultad de “requerir información a los sujetos inspeccionados, que dentro de su deber de colaboración se obligan a cumplir con la presentación de los mismos bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva” (Actualidad Empresarial, 2021). Dicho de otro modo, y quedando claro que los empleadores tienen la obligación de colaborar con el inspector comisionado, en caso estos no puedan cumplir con entregar la información solicitada, automáticamente ese comportamiento se torna una obstrucción a las labores del inspector, lo cual conduce a una propuesta de multa.

Asimismo, esta obstrucción no solo puede darse con la acción de no facilitar la documentación solicitada, sino también con negarle la entrada al inspector al centro inspeccionado para que realice sus labores, pues como indica Quiroz (2020) “el inspector posee dentro de sus facultades la capacidad de ingresar al centro laboral y requerir la documentación necesaria para la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, así como otros documentos relacionados con las materias a constatar” (p.268). Teniendo entonces que el inspector cuenta con la autoridad suficiente para ingresar al centro inspeccionado y solicitar todos los documentos relacionados con la materia de investigación y el empleador se encuentra obligado a colaborar brindándole todas las facilidades para su investigación.

Chávez (2020) señala también que “podrá obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente, así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto” (p.268). Siendo así que este deber de colaboración no solo implica el revisar la documentación en el mismo instante, sino también que puede ser llevada a un lugar designado, solicitada por la casilla electrónica o para un mejor estudio requerir las copias de los documentos.

En buena cuenta, el presente trabajo se centra la actuación de visita cuando el inspector ya se encuentra dentro del lugar inspeccionar, donde una vez acreditado el inspector ante el

sujeto inspeccionado, este último tiene el deber de colaboración con el primero, es decir debe facilitarle todo documento referente al objetivo de investigación, ya sea en originales, copias o scanner; sin embargo, si este no lo hace y por el contrario se niega a prestar dicho deber de colaboración, el inspector se encuentra facultado a proponer una multa que sancione dicha conducta obstructora.

## **A) El inspector del trabajo**

### *Facultades del inspector conforme al Convenio 81*

Conforme al Artículo 2 en su primer inciso establece respecto a los inspectores del trabajo que son ellos los encargados de velar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, así también para realizar dichas labores se encuentran debidamente capacitados.

Entendiéndose, también como inspectores a este grupo que abarca a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo mismos o los inspectores auxiliares.

Ahora bien, de un análisis del artículo 12 del conviene 81 se puede concluir que los inspectores una vez acreditados frente al sujeto inspeccionado se encuentran facultados a:

- a. Ingresar al establecimiento sujeto a inspección de forma libre y sin previa notificación, sin importar cual sea la hora del día o de la noche.
- b. Realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren oportuno para corroborar que no existen incumplimientos en normativa sociolaboral.
- c. Interrogar con respecto a las materias investigadas, de forma privada o ante testigos, al empleador o personal que se encuentre dentro de la empresa.
- d. Exigir cualquier tipo de documentación como libros o registros a fin de corroborar que se están cumplimiento con las condiciones de trabajo y existe conformidad respecto a las disposiciones en materia laboral.
- e. Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.
- f. Recolectar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el fin de analizarlos.

Así también, como ya hemos visto, en la actuación inspectiva de visita al establecimiento el inspector deberá evaluar si realiza una notificación previa, pues puede darse

el caso que de advertirle su actuación al sujeto inspeccionado este puede obstruir sus funciones no encontrándose en el establecimiento.

Complementando estas facultades, el artículo 13 del mismo convenio, señala que el inspector en caso encuentre peligros para la vida, salud o seguridad de los trabajadores puede:

- a. Ordenar, dentro de un plazo determinado, modificaciones en el ambiente inspeccionado.
- b. Emitir medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, como por ejemplo el cierre temporal del establecimiento inspeccionado.

*Facultades del inspector conforme al Reglamento de la Ley General De Inspección Del Trabajo (RGLIT).*

El RGLIT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, también conocido por ser el reglamento que aprueba la Ley 28806, establece en su artículo 6 que los inspectores se encuentran facultados para realizar todo tipo de actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar despidos arbitrarios por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro labores, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese, de acuerdo con los procedimientos, lineamientos, disposiciones o similares que resulten aplicables.

En consecuencia, se advierte que de la suma de estos dos artículos el inspector queda facultado a realizar las actuaciones inspectivas necesarias para su investigación, mismas actuaciones que se han explicadas apartados arriba; así también, dichas facultades complementadas con las del convenio 81 se amplían de tal forma que si encontraran situaciones que pongan en riesgo la vida o la salud de trabajador podrían incluso paralizar la empresa inspeccionada por un cierto plazo.

## **B) El empleador**

*Quién puede ser considerado empleador.*

Para determinar quién es el empleador, se debe tener en claro el vínculo de obediencia que “nace de la subordinación entre dos sujetos empleador y asalariado inmersos en una relación laboral, siendo lo que caracteriza al asalariado su sumisión personal frente a las órdenes y directivas del empleador”. (Monzón, 2021, p.118). Entendido de otro modo, si tenemos dos sujetos en una relación de trabajo, se entenderá como empleador aquel sujeto que tiene a su mando o subordinación a otro sujeto por una contraprestación salarial.

Así también se debe entender o considerar como empleador al sujeto que es inspeccionado dentro de un proceso inspectivo, por tanto, Serrano (2020), manifiesta que “sujeto inspeccionado o empleador es aquella persona a la que va dirigida la inspección, esta a su vez se identifica con su número de RUC, razón social y domicilio del centro de trabajo o domicilio fiscal” (p.14). Es así que el empleador es el sujeto que será fiscalizado durante toda investigación y al mismo tiempo aquella persona que se va a identificar para dirigirle formalmente cualquier tipo de actuación realizada por el inspector.

Asimismo, en caso no se encontrará directamente el empleador, este puede hacer de su vez el personal de confianza en su representación, lo cual, para no obstaculizar la investigación, estos deberán acreditarse e indicar que se encuentran a cargo, y como si fueran los mismos empleadores facilitarán cualquier tipo de documentación que se les sea solicitada.

#### Obligaciones frente a los inspectores en un proceso inspectivo

Las obligaciones que tiene un empleador frente a los inspectores un proceso inspectivo son:

- a. Prestar las facilidades necesarias para que pueda cumplir con su labor, así como atenderlo de forma correcta y debida.
- b. Identificarse él y todas las personas que se encuentren en los centros inspeccionados o lugares de trabajo
- c. Colaborar con el ingreso al centro inspeccionado a razón de sus visitas u cualquier actuación inspectiva.
- d. Responder con la verdad sobre cualquier tema relacionado con las comprobaciones inspectivas.
- e. Facilitar la información y documentación solicitada para el desarrollo de la investigación

En ese sentido del precedente listado, vemos que las obligaciones que tiene el sujeto inspeccionado son propiamente las del deber de colaboración frente al inspector que ha llegado a fiscalizarlo, pues este debe acreditarse, brindarle información, entre otros, a fin de no incurrir en una obstrucción a las labores del inspector.

### **1.2.3. Documentación obligatoria dentro del procedimiento inspectivo.**

Dentro del procedimiento inspectivo, ha quedado claro que el inspector del trabajo se encuentra facultado a requerir la información y documentación a los sujetos inspeccionados para llevar a cabo su investigación, sin embargo, surge la pregunta ¿qué documentación e información realmente se encuentra obligado a presentar el empleador? porque este puede alegar que le están solicitando información confidencial y no querer brindarla.

Conforme a la Ley N° 28806 sobre la ley general de inspección del trabajo en su Art. 5 punto 3.3, señala que inspector está facultado a examinar libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y demás documentación de la empresa necesaria para la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales siempre que guarden relación con el objeto de la diligencia.

En buena cuenta, este artículo le da amplia libertad al inspector de solicitar cualquier información y documentación que este considere necesaria para cumplir con el objeto de su investigación, por ejemplo, si su materia a inspeccionar es el pago de las remuneraciones de un trabajador para determinar su cumplimiento o no deberá solicitar los documentos necesarios como las boletas de pago, o incluso la planilla para saber si la persona es su trabajador y por ende le corresponde un salario.

Asimismo, debemos tener en cuenta que las empresas deben contar con documentación obligatoria como la mencionada en el Ley, sin embargo, esta puede tener documentación no obligatoria pero que sí puede ser exigible por el inspector si toma conocimiento de la misma y es necesaria para su investigación, sin embargo, caemos en la duda si configuraríamos obstrucción a las labores del inspector pese a que no es un documento obligatorio de tener. En consecuencia, podemos decir que constituye documentación de entrega obligatoria al inspector toda aquella que sea necesaria para el desarrollo de su investigación, es decir bajo el límite de la materia en normativa sociolaboral que le toca inspeccionar, de tal forma que ante el requerimiento de un documento que no es de carácter obligatorio para la empresa, pero se tiene conocimiento de tenerse será de obligatoriedad su exhibición al inspector.

#### **1.2.4. Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral en relación a la obstrucción labor inspectiva**

El TFL con respecto a la obstrucción a la labor inspectiva viene emitiendo distintos criterios para poder resolver al momento multar, en razón de que no se encuentran unificados los criterios, sin embargo, en una suerte de querer evitar la discrecionalidad por parte de los inspectores ha emitido el siguiente precedente vinculante.

##### *RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SUNAFIL/TFL*

Esta resolución indica en el fundamento 16, con respecto a las actas por obstrucción que deben encontrarse debidamente motivadas, detallando sí la falta de colaboración por el sujeto inspeccionado califica para una propuesta de multa por el Art. 45.2 o el Art. 46.3 del RLGIT.

Ahora bien, con respecto al Art. 45.2 indica que se debe multar por aquellas acciones realizadas por el empleador que impidan o retrasen la funciones inspectivas, lo que en buena cuenta sería válido decir que en caso sea descuido o imposibilidad es correcto proponer una multa por el Art. 45.2, sin embargo, nosotros lo que buscamos analizar es la intención del empleador al momento de negarse a colaborar, situación que encaja perfectamente en lo que señala el Art. 46.3 del RGLIT.

Y aunque es verdad, que el precedente indica entre sus principales fundamentos que todas las actas por obstrucción deben motivarse, también es cierto que deja al libre criterio del inspector determinar cuando hay negativa y cuando no, lo que genera un total problema, pues lo que para un inspector podría ser la configuración del incumplimiento con el solo hecho de que objetivamente se hayan obstaculizado sus labores, para otro no.

Es así, que en ese camino de alcanzar uniformidad al momento el multar por el artículo 46.3 del RGLIT, el TFL ha seguido emitiendo diversas resoluciones, que si bien no son vinculantes, han contenido los criterios que debe tener en cuenta el inspector.

Iniciamos con la Resolución N° 006-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y N° 508-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, que exigía una alerta al correo electrónico o celular registrado del sujeto a quien se iba a inspeccionar, de tal forma que si no existía una alerta previa a la notificación caería en nula porque se entiende que el sujeto inspeccionado nunca se enteró que debía remitir información, por tanto, no sería válido multarlo por obstrucción, sin embargo, este criterio no tuvo tan buenos resultados.

Luego el criterio cambió con la Resolución N° 738-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 02 de agosto de 2022, donde el Tribunal señaló la necesidad de agotarse los medios de investigación frente a la falta de respuesta por casilla electrónica, donde se debía tener en cuenta:

- Que el inspector debió desplegar más atribuciones que solamente el depositar requerimientos sucesivos en la casilla electrónica cuando no existió respuesta alguna del entonces sujeto inspeccionado, es decir debió buscar la forma de indicarle que ha sido notificado vía casilla electrónica.
- Que se debe aplicar la razonabilidad al momento de requerir por casilla, pues si un primer requerimiento no fue atendido por el sujeto inspeccionado y a su vez ya se buscó la manera indicarle fue notificado, no se podría efectuar un segundo requerimiento y multar también por este, pues se entiende que caeríamos en un vicio de nulidad.

Ahora, a consecuencia de las múltiples nulidades acarreadas durante el Procedimiento Administrativo Sancionador el TFL cambió el criterio a través de la Resolución De Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL indicando ahora que todos los inspectores deben realizar la consulta con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en adelante OGTIC de la SUNAFIL, para identificar la revisión del sujeto inspeccionado en su casilla, es decir que este previo o simultáneamente a la notificación haya registrado sus datos de contacto respectivo, siendo así que sí existió uso de la misma resultan válidas la notificaciones y por ende ante el incumplimiento de lo solicitado la sanción.

Finalmente, como se puede observar el TFL ha venido cambiando de criterios de forma reiterativa, pues aún se encuentra en esa búsqueda de unificar los criterios respecto a la multa de obstrucción para evitar discrecionalidades y sobre todo nulidades que devienen en una inseguridad jurídica.

## **II. Materiales y métodos**

La presente investigación se ejecutó en paradigma interpretativo de tal manera que de la suma de los documentos analizados conduce al producto del trabajo intelectual del desarrollo del objetivo general planteado, asimismo el tipo de aporte es una investigación aplicada pues lo que se busca a través de los conocimientos aplicar en situaciones concretas los resultados obtenidos, así también por su tipo de proceso es una investigación documental pues se sustenta en reflexiones de teóricas que ha razón de su análisis, reflexión e interpretación han conducido esta tesis.

### **III. Resultados y discusión**

Para el desarrollo de esta investigación corresponde analizar la obstrucción a la labor inspectiva por negatividad del empleador, o en buena cuenta el sujeto inspeccionado, de facilitar información y documentación, teniendo en cuenta las diversas conductas obstructivas que podrían generarse al momento de la actuación de visita, ello con el fin de poder establecer los criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación durante la actuación inspectiva de visita.

#### **3.1. La obstrucción a la labor inspectiva por negativa del empleador a facilitar información y documentación durante la actuación de visita.**

Para el presente apartado resulta indispensable analizar el artículo 46.3 del RGLIT, en cuánto es el centro de nuestro estudio al ser este quién regula la obstrucción por negativa a facilitar información y documentación, en ese sentido debemos desentrañar qué nos ha querido decir el legislador mediante esta norma para poder multar a los sujetos inspeccionados.

Como se ha señalado en los apartados anteriores, el procedimiento inspectivo busca paliar los distintos tipos de abusos que pueden surgir dentro de una relación laboral así como sancionar los mismos una vez advertidos, de tal forma que si un trabajador considera le están afectando sus derechos laborales debe acudir a SUNAFIL a realizar su denuncia y esta deberá accionar iniciando con el procedimiento para lograr determinar si existe cumplimiento o no de la materia de denuncia, así también debemos recordar que la SUNAFIL también puede accionar de oficio.

Ahora bien, dada la orden a los inspectores para iniciar con el procedimiento inspectivo, estos deberán realizar sus actuaciones a fin de llevar a cabo su investigación y determinar la existencia o no de incumplimiento en normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, dentro de la misma puede darse conductas de parte del sujeto a inspeccionar dando como resultado la obstrucción de la investigación.

Frente a estas conductas, que puede darse como negativa del sujeto inspeccionado a querer colaborar dentro de la actuación de visita, nos preguntamos ¿qué se debe hacer?, porque en buena cuenta tenemos que ya se obstruyó la investigación y por ende el inspector no podrá corroborar si existe incumplimiento o no de la materia a inspeccionar.

Con respecto a esta situación, el artículo 46.3 del RGLIT señala que frente a este tipo de obstrucción a las labores del inspector corresponde multar como una infracción muy grave: *La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.*

Para un mejor entendimiento de lo que nos quiere decir este artículo, corresponde realizar un desglose directo de la redacción del mismo, teniendo que:

- Los *sujetos activos* quienes pueden cometer la infracción son el sujeto inspeccionado o sus representantes.
- Los *sujetos pasivos* en quienes recae la acción son los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.
- La *acción* a cometerse es la negativa de facilitar información y documentación.
- La *consecuencia* de esta negativa sería una multa de tipo muy grave.

Ahora bien, si lo que buscamos es analizar a qué se refiere esa “negativa”, Arce (2020) señala que “la negativa puede ser expresa cuando es manifestada o tácita cuando se guarda silencio” (p. 69). En tal sentido se desprende la idea que para que exista negativa a colaborar con el inspector no solo basta un hacer, sino también un no hacer que se puede entender como la acción omisiva para que el sujeto inspeccionado sea merecedor de una sanción.

Así también, Quiroz (2020) complementa la idea de Arce, indicando que “la negativa no solo puede darse con no facilitar la documentación solicitada, sino también con negarle la entrada al inspector al centro inspeccionado para que realice sus labores” (p.268). Siendo así que constituye otra acción obstructiva por negativa el impedir la entrada del inspector al centro de investigación, no obstante, como se ha hecho mención buscamos ver la obstrucción ya dentro del centro a investigar.

En ese sentido, si lo que buscamos es analizar que conductas de parte del sujeto inspeccionado pueden constituir una negativa a brindar facilitar información y documentación, durante la actuación de visita veamos ejemplos de cómo podría darse esta negativa:

Durante la *visita inspectiva*, imaginemos que el inspector del trabajo acudió a “b” empresa, se acreditó con el empleador y al mismo tiempo le solicitó le facilite su planilla electrónica a fin de corroborar que todo el personal que encontró laborando se encuentre en la solicitada planilla; en efecto el empleador puede otorgarla o indicar que la misma no se encuentra disponible al ser esa cede una sucursal y por tanto debe requerirse a la sede principal, dejando así imposible corroborar la materia a inspeccionar.

Asimismo, pongamos de ejemplo que el inspector acudió a “c” empresa, se acreditó con el empleador, y ahora le solicita información sobre las actividades, funciones, y demás información que está dentro de su ámbito de conocimiento, pero este informa desconocer y no podría colaborar, nuevamente generándose una posible la obstrucción.

Como último ejemplo, supongamos que el inspector acudió a “d” empresa, se acreditó con el empleador, y ahora le solicita documentación con respecto a las últimas capacitaciones que ha realizado a sus trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, este le alcanza documentación distinta a la solicita, viéndose al parecer una posible obstrucción.

Ahora bien, por que decimos que sería una “posible obstrucción” porque analizando los ejemplos anteriores, podemos ver conductas que aparentemente serían colaborativas pero que no necesariamente estarían contribuyendo con el objeto de la investigación de inspector, lo que en buena cuenta nos lleva a la pregunta, debería ser multado quien aparentemente sí quiere colaborar.

Dicho ello, en mi opinión todo parece indicar que la obstrucción por negativa a facilitar documentación e información con respecto a estas tres situaciones puede materializarse con conductas aparentemente colaborativas pero que no serían suficientes para alcanzar lo solicitado por el inspector, por lo que resulta necesario establecer criterios que no convengan a una discrecionalidad por parte de este.

En ese sentido podemos concluir del análisis del artículo 46.3 del RGLIT, que la obstrucción por negativa a facilitar documentación e información se puede materializar a través de distintas conductas parte de sujeto inspeccionado, entendiéndose así que este puede tener toda la intención de querer colaborar con el inspector, sin embargo este actuar no alcanza o disfraza una imposibilidad real de querer colaborar, sin embargo, la obstrucción objetivamente ya se materializó.

### **3.2. Criterios para considerar que existe obstrucción por negativa a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.**

Durante el recorrido de este trabajo, hemos visto desde cómo aparece el Sistema de Inspección y el desarrollo de su procedimiento inspectivo, hasta llegar al análisis del artículo del 46.3 del RGLIT que se aplica cuando se han obstruido las labores del inspector no permitiendo el desarrollo de la investigación durante la actuación de visita, en ese sentido del análisis del apartado anterior se ha concluido que dicha obstrucción a brindar información y documentación también puede darse por aparentes conductas colaborativas de parte del sujeto inspeccionado.

En consecuencia, hemos tenido a bien denominar este segmento criterios para considerar que existe obstrucción por negativa a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita, porque consideramos que de manera

objetiva existen conductas de parte del sujeto inspeccionado que frustran la actuación inspectiva de la visita, al momento que solicitó la información y documentación el inspector.

No obstante, como bien se ha mencionado, estas conductas indicarian colaboración pero materialmente dejan a la discrecionalidad del inspector valorarlas para una propuesta de multa de forma automática o hacer otra actuación inspectiva para que la información le sea brindada, lo que en buena cuenta crea inseguridad jurídica, en tanto en una misma situación podría generar o no una multa.

Dicha situación genera inseguridad jurídica porque vemos que no existe un criterio uniforme al momento de proponer las actas de infracción que son la entrada al PAS, en palabras de Lopez (2021) “El acta debe contener los hechos y medios probatorios obtenidos, así como sus conclusiones” (p.26). En ese sentido el acta debe de encontrarse debidamente elaborada para no correr el riesgo que al formalizarse en el PAS la multa propuesta no se haga efectiva porque el sujeto inspeccionado sustente en su defensa que su negativa a colaborar fue por razones de ajenas a él se ha obstruido la investigación.

En esa línea, Jiménez (2021) señala que “los empleadores argumentan que los inspectores de trabajo al momento de verificar el cumplimiento de normas laborales se ciñen a la literalidad de la misma y no dejan margen para un análisis razonable de la situación” (p.9), en ese sentido, es necesario indicar que los inspectores se rigen a lo establecido en la norma para evitar caer en discrecionalidad al momento de evaluar cada situación en particular, en tanto se busca que su actuar se alinee a que la Administración haga un correcto uso de la potestad sancionadora para otorgar seguridad jurídica.

Complementado la idea, Casma (2022) señala que “la seguridad jurídica que otorga el Derecho Administrativo Sancionador proviene de la teoría del Ius puniendi estatal que no es más que el reflejo de la potestad de sancionar correctamente de la Administración Pública” (p. 235). Así también Aguilar (2021) señala que “la teoría del Ius Puniendi se desarrolla de forma más amplia en el ámbito penal, pero se aplica con determinados matices en el ámbito administrativo” (p.1). En ese sentido es claro que la facultad de sancionar proviene del Estado por ello no puede existir subjetividad por parte del inspector al momento de proponer su acta con la sanción correspondiente.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la conducta de negarse a facilitar información y documentación da como resultado obstruir las labores del inspector y por ende una sanción de parte del mismo, no puede existir vacíos o discordancia al momento de valorar cada caso

en concreto, por ello es importante establecer los criterios por los cuales la intencionalidad del empleador no deberá ser considerada al momento de proponer la sanción por obstrucción.

De este modo, podemos decir que la conducta del empleador al momento de negarse a facilitar documentación e información debe ser valorada al momento de multar por obstrucción, en razón que si analizamos cada caso en concreto y no tenemos los criterios definidos para cuándo sí corresponde multar, podemos caer en discrecionalidad vulnerando la teoría del *Ius Puniendi* que busca ofrecer seguridad jurídica al través del correcto uso de su facultad sancionadora.

Siendo así que de todo este apartado llegamos a la hipótesis que si el sujeto inspeccionado se niega a brindar información y documentación a los inspectores en la actuación de visita, entonces para que se configure la obstrucción a la labor inspectiva, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- La documentación que obligatoriamente debe tener el sujeto inspeccionado en el centro de trabajo, que el inspector ha verificado su existencia, y que no sea facilitada durante la visita.

- Que los representantes del empleador se nieguen a facilitar información referente a las actividades, funciones, y demás información que esta dentro de su ambito de conocimiento.

- Que la documentación entregada por el sujeto inspeccionado no guarde relación con lo solicitado por el inspector durante la visita.

En conclusión, podemos decir que con estos criterios propuestos podríamos alcanzar la seguridad jurídica que se busca, pues si el inspector cumple con la revisión de estos se tiene la certeza que el sujeto inspeccionado realmente no quiere colaborar con la investigación, por lo que correspondería hacer uso del numeral 46.3 de REGLIT para multar por obstrucción a la labor inspectiva por negativa a facilitar información y documentación.

## **Conclusiones**

Del análisis del artículo 46.3 del RGLIT se concluye que la negativa del sujeto inspeccionado a facilitar documentación e información dentro de actuación inspectiva de visita puede darse dentro de una posible conducta de querer colaborar con el inspector .

Con respecto, a la documentación o información que está obligado a facilitar el empleador en el procedimiento inspectivo se determinó que existen dos tipos de documentos, los primeros que son exigibles por ley y los segundos que sin ser exigidos por la ley pueden ser exigidos por inspector siempre y cuando, este tenga conocimiento de la existencia de los mismos y ayuden a la realización de su investigación.

Finalmente, los criterios establecidos para considerar obstrucción por negativa a facilitar documentación e información en la actuación de visita servirían para evitar caer en discrecionalidad, tomando en consideración cada situación en particular pues se entiende que nos ceñimos a los establecido multando desde la objetividad para brindar seguridad jurídica.

**Recomendaciones**

Se recomienda que SUNAFIL implemente un protocolo estandarizado para que los inspectores verifiquen previamente la existencia de la documentación obligatoria en el centro de trabajo antes de considerar la negativa como obstrucción. Esto permitirá diferenciar entre imposibilidad real y resistencia deliberada. Asimismo, garantizará uniformidad en los criterios aplicados durante la visita.

Se recomienda que toda negativa del sujeto inspeccionado a brindar información sea registrada mediante una anotación narrativa detallada en el acta, acompañada de medios probatorios inmediatos. Esto permitirá evidenciar claramente la conducta obstructiva y evitar alegaciones posteriores. Además, fortalecerá la motivación de las medidas adoptadas por el inspector. De este modo, se asegura mayor transparencia en la actuación inspectiva.

## Referencias

- Actualidad empresarial (2021). *Sunafil dicta pautas sobre el deber de colaboración*. Recuperado de: <https://actualidadempresarial.pe/noticia/sunafil-dicta-pautassobre-el-deber-de-colaboracion-a-cargo-del-empleador/0c5444d7-eedd-4f47-8043-69cb8edf456f/1>
- Aguilar, L (2021). *El procedimiento administrativo sancionador: Garantista o protección del interés general*. Recuperado de: <https://www.deleyes.pe/articulos/el-procedimiento-administrativo-sancionador-garantista-o-proteccion-del-interes-general>
- Arce, E. (2020). *Sistema de inspección de trabajo en el Perú*. Perú: Palestra
- Arce, E. (2023). *Funciones de sunafil y ambito de actuación de la inspección*. Perú: Palestra
- Casma, J. (2022). *La aplicación de sanción en el marco del procedimiento de fiscalización: afectación al derecho de defensa de los contribuyentes*. Perú: Lima
- Chávez, F. (2020). *Infracciones Laborales ante los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo*. Perú: Soluciones laborales.
- Convenio 81 de la OIT *Sobre la Inspección del trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226)
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo. Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H930717>
- Decreto Supremo N° 003-2020-TR de fecha 13/01/2020. Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1252917>
- Fajardo, A. (2020). *Dolo eventual en el derecho penal colombiano*. Colombia
- Gil, L. & Pérez, U. (2020). *Responsabilidad fiscal de los interventores. Análisis del dolo y la culpa grave*. Perú: Jurídicas
- Jiménez, J. (2021). *El Tribunal de fiscalización Laboral: Una nueva esperanza*. Perú. Recuperado de: [https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+inPlanOnly:1+fulltext\\_in\\_plan:1+content\\_type:4/fiscalizacion+laboral/vid/tribunal-fiscalizacion-laboral-nueva-917900753](https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+inPlanOnly:1+fulltext_in_plan:1+content_type:4/fiscalizacion+laboral/vid/tribunal-fiscalizacion-laboral-nueva-917900753)
- Lama, M. (2023). *Algunas consideraciones con miras al fortalecimiento del Sistema de Inspección del trabajo peruano*. Perú: Foro jurídico.

- Lara, R (2021). *Conformación, competencia y funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica
- Lara, R (2021). *Criterios Normativos de Sunafil en materia de inspección laboral*. Perú: Gaceta Jurídica
- Lara, R (2021). *Fiscalización Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica
- Lara, R (2021). *Modificaciones a la directiva sobre el ejercicio de la función Inspectiva*. Perú: Gaceta Jurídica
- Lara, R (2021). *Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo*. Perú: Gaceta Jurídica
- Ley N° 28806. *Ley General de Inspección del Trabajo*. Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H921718>
- Lopez, C (2021). *Los principios del procedimiento administrativo en la inspección de la SUNAFIL*. Perú: [https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+inPlanOnly:1+fulltext\\_in\\_plan:1+content\\_type:4+date:2019-02-01../fiscalizacion+laboral/vid/derecho-laboral-877440550](https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+inPlanOnly:1+fulltext_in_plan:1+content_type:4+date:2019-02-01../fiscalizacion+laboral/vid/derecho-laboral-877440550)
- Monzón, R (2021). *Responsabilidad del empleador*. Perú: Gaceta Jurídica
- Muguerza, (2020). *El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna). Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1606>
- Muñoz, N. (2022). *El Principio de proporcionalidad en las infracciones administrativas por obstrucción a la labor inspectiva en la SUNAFIL*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91489>
- Quiroz, L. (2020). *Infracciones Laborales*. Perú: Soluciones laborales
- Ramírez, E. (2021). *El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental*. Perú: Ciencia Latina
- Resolución De Sala Plena N° 001-2021-Sunafil/Tfl
- Resolución 006-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala

Resolución 508-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala

Resolución De Sala Plena N° 738-2022-Sunafil/ TFL - Primera Sala

Resolución De Sala Plena N° 002-2023-Sunafil/Tfl

Serrano, L (2020). La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú. Perú: Boletín Informativo Laboral

Tomaya, J & Rodriguez, F. (2019). Manual de Fiscalización Laboral. Perú: Gaceta Jurídica

Ruiz, (2019). *Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco). Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2105>

## Anexos

### Anexo I: Matriz de consistencia

<b>TESISTA:</b> Andrea Estefani Noriega Vise	
<b>ASESOR:</b> Igor Eduardo Zapata Velez	
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b> Democracia, gobernabilidad, gestión pública.	
<b>TÍTULO:</b> Criterios para determinar la obstrucción por negativa durante la visita inspectiva	
<b>PROBLEMA:</b> ¿Cuáles deberán ser los criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita?	
<b>CATEGORIAS CONCEPTUALES</b>	
Negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores	Actuación inspectiva de visita
<b>OBJETIVOS</b>	
<b>GENERAL:</b> Establecer los criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.	
<b>ESPECIFICOS:</b>	Analizar la negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores regulada de conformidad con el Artículo 46.3 del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo.
	Determinar que documentación y/o información está obligado a facilitar el sujeto inspeccionado durante la actuación inspectiva de visita.
<b>HIPÓTESIS:</b> Si el sujeto inspeccionado se niega a brindar información y documentación a los inspectores en la actuación de visita, entonces para que se configure la obstrucción a la labor inspectiva, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La documentación que obligatoriamente debe tener el sujeto inspeccionado en el centro de trabajo, que el inspector ha verificado su existencia, y que no sea facilitada durante la visita.</li> <li>- Que los representantes del empleador se nieguen a facilitar información referente a las actividades, funciones, y demás información que está dentro de su ámbito de conocimiento.</li> <li>- Que la documentación entregada por el sujeto inspeccionado no guarde relación con lo solicitado por el inspector durante la visita.</li> </ul>	
<b>APORTE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.</li> <li>- Contribuir a la predictibilidad del sistema inspectivo al momento de la imposición de sanciones al sujeto inspeccionado en los casos de negativa a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita</li> </ul>	

**Anexo II:** Esquema de resultados.

<b>ESQUEMA DE RESULTADOS</b>	
<b>Objetivos Específicos:</b>	
Analizar la negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores regulada de conformidad con el Artículo 46.3 del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo.	La obstrucción a la labor inspectiva por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación
Determinar que documentación y/o información está obligado a facilitar el sujeto inspeccionado durante la actuación inspectiva de visita.	¿Qué documentación está obligado a facilitar el sujeto inspeccionado durante la actuación inspectiva de visita?
<b>Objetivo General:</b>	
Establecer los criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita.	Criterios para considerar que existe obstrucción por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación a los inspectores durante la actuación inspectiva de visita