

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

DERECHO CIVIL Y COMERCIAL



**EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS
POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CIVIL

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y
COMERCIAL**

TESISTA: BERGER VIGUERAS ALBERTO ALAIN

ASESOR: MG. ESTRADA ARGANDOÑA EDUARDO MARTIN

HUÁNUCO- PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mis padres por su apoyo incondicional, los cuales me impulsan a seguir mejorando en todo los rubro de mi vida, entre ellos, en lo profesional

AGRADECIMIENTO:

A los docentes de la Escuela de Posgrado, que con bases sólidas en Derecho, transmiten sus conocimientos de manera óptima y didáctica a los maestrandos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general la determinación de demostrar cuales son los limites normativos del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por la SUNAFIL, para la determinación de los limites normativos se llevó a cabo un análisis documental estableciendo las variables y la proposición del problema que llevo al desarrollo de la investigación, del mismo modo se determinó la justificación e importancia de la investigación en los aspectos de alcances de las resoluciones emitidas por la SUNAFIL, frente a la aplicación del Principio de Solidaridad, también se formularon los problemas, objetivos e hipótesis tanto generales como específicos, que se encontraron enfocados en el estudio y análisis de los resultados obtenidos, se tuvo en cuenta los aspectos metodológicos que se plasmaron al ámbito de estudio; las delimitaciones tanto espaciales como temporales, se definió la población como la muestra, donde la muestra se encontró conformada por análisis documental de 10 Resoluciones Emitidas por la SUNAFIL-HUÁNUCO, el método de investigación fue de un nivel de investigación relacional básico, buscando el aumento del conocimiento existente dentro de la realidad y en el campo teórico, lo que permitió establecer dos aspectos, el primer aspecto viene a ser la relación de las variables y el segundo aspecto es el nivel de la relación que existe entre ellas, la investigación tuvo un enfoque mixto por lo que se estudió diversos objetos para discernir el Principio de Solidaridad frente a las Resoluciones emitidas por la SUNAFIL, utilizando la técnica del análisis documental consistente en seleccionar la información relevante de las resoluciones con la finalidad de dar a conocer el contenido de la información. Consecuentemente se inició con la contratación de la hipótesis y discusión de resultados con los antecedentes de investigación previamente considerados en la investigación, finalizando con las conclusiones y sugerencias que se alcanzó durante el desarrollo de la presente investigación.

Palabras Clave: Principio, solidaridad, Sunafil.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective the determination of demonstrating what are the normative limits of the Principle of Solidarity in the Resolutions issued by SUNAFIL, for the determination of the normative limits, a documentary analysis was carried out establishing the variables and the proposition of the problem that led to the development of the investigation, in the same way the justification and importance of the investigation was determined in the scope aspects of the resolutions issued by SUNAFIL, in the face of the application of the Principle of Solidarity, the problems, objectives and hypotheses were also formulated Both general and specific, which were focused on the study and analysis of the results obtained, the methodological aspects that were reflected in the field of study were taken into account; both spatial and temporal delimitations, the population was defined as the sample, where the sample was made up of documentary analysis of 10 Resolutions Issued by SUNAFIL-HUÁNUCO, the research method was of a basic relational research level, seeking the increase of the existing knowledge within reality and in the theoretical field, which allowed establishing two aspects, the first aspect is the relationship of the variables and the second aspect is the level of the relationship that exists between them, the investigation had a Mixed approach, therefore, various objects were studied to distinguish the Principle of Solidarity against the Resolutions issued by SUNAFIL, using the documentary analysis technique consisting of selecting the relevant information from the resolutions in order to make the content of the resolution known. information. Consequently, it began with the contrasting of the hypothesis and discussion of the results with the research background previously considered in the investigation, ending with the conclusions and suggestions that were reached during the development of the present investigation.

Keywords: Principle, solidarity, sunafil.

INDICE

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPITULO I.	10
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación	11
1.3. Viabilidad de la investigación	11
1.4. Formulación del problema	11
1.4.1. Problema general	11
1.4.2. Problemas específicos	11
1.5. Formulación de objetivos	12
1.5.1. Objetivo general	12
1.5.2. Objetivos específicos	12
CAPITULO II.	13
SISTEMA DE HIPÓTESIS	13
2.1. Formulación de las hipótesis	13
2.1.1. Hipótesis general	13
2.1.2. Hipótesis específicas	13
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Definición operacional de variables	13
CAPITULO III.	15
MARCO TEÓRICO	15
3.1. Antecedentes de investigación	15
3.2. Bases teóricas	20
3.2.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	20
3.2.2. Inspección del trabajo en el Perú	21
3.2.3. Procedimiento de inspección laboral	21
3.2.4. Inspección de trabajo por parte de la Sunafil Perú.....	23
3.2.5. Trabajo como actividad humana	24
3.2.6. La solidaridad como valor humano	24

3.2.7. El principio de solidaridad en el estado peruano	25
3.2.8. Consecuencias de la subcontratación.....	26
3.2.9. Variación de la generalidad de empleador	26
3.2.10. Obligaciones divisibles e indivisibles de la responsabilidad.....	26
3.2.11. Concausalidad del principio de solidaridad	27
3.2.12. Responsabilidad solidaria y responsabilidad concurrente o in solidum	27
3.2.13. Efectos de la responsabilidad solidaria.....	28
3.2.14. Obligación de los deudores con modalidades diferentes	29
3.2.15. Responsabilidad solidaria y contingencia en las empresas.....	29
3.3. Bases conceptuales	30
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO	31
4.1. Ámbito	31
4.2. Tipo y nivel de investigación	31
4.3. Población y muestra	31
4.3.1. Descripción de la población.....	31
4.3.2. Muestra y método de muestreo	32
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	33
4.4. Diseño de investigación.....	33
4.5. Técnicas e instrumentos.....	33
4.5.1. Técnicas.....	33
4.5.2. Instrumentos.....	33
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	34
4.7. Aspectos éticos.....	34
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
5.1. Análisis descriptivos	35
5.1.2. Análisis documental	50
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	62
5.3. Discusión de resultados.....	63
5.4. Aporte científico de la investigación	64
CONCLUSIONES.....	65
REFERENCIAS.....	66
SUGERENCIAS	68
ANEXOS	79

INTRODUCCIÓN

En las relaciones jurídicas laborales, es útil prever la solidaridad en el concepto de pago de obligaciones resultantes de infracciones a la legislación del mercado de trabajo, por lo tanto, en el derecho comercial existe un concepto de grupo económico formado por un grupo de empresas que son infracciones de legislación del mercado de trabajo. económicamente relacionados entre sí. Por razones legales, por ejemplo, un grupo de empresas es propiedad del accionista mayoritario, o si una entidad legal se convierte en accionista mayoritario de otra entidad legal independiente, actúa como una entidad legal independiente, pero la característica principal es que mientras ya que están sujetos a una sola dirección.

Durante el primer trimestre del 2022 en el Perú se realizó un total de 18,532 inspecciones laborales inopinadas, las que se realizaron en materia de remuneraciones y planillas o registros que los sustituyen, de los cuales el 68% de las inspecciones se ejecutaron partiendo de una denuncia puesta ante la SUNAFIL y el otro 32% por los operativos que realiza la SUNAFIL de parte, ante estos operativos de fiscalización es necesario que las empresas se encuentran preparadas para la recepción de una visita inopinada de inspección laboral, por lo que es determinante conocer previamente las obligaciones laborales que deben de cumplir, sus derechos y como ejercer durante el proceso de la fiscalización.

Teniendo en cuenta el artículo 1183 de nuestro Código Civil establece que la solidaridad sólo es aplicable en los casos señalados por la ley o el contrato, pero si se prueban las relaciones económicas o la existencia de un grupo económico de conformidad con las disposiciones mencionadas, todos los miembros del grupo económico. Conforme las normas identificado y es responsable solidario de todas las funciones comerciales relacionadas de la empresa

La existencia de la solidaridad en las obligaciones laborales únicamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, siendo la única norma legal que establece los criterios de solidaridad para el cumplimiento de las obligaciones.

La solidaridad puede entenderse también como sinónimo de igualdad, fraternidad y ayuda mutua, responsabilidad y generosidad, conceptos muy próximos a ella, por lo que el principio de solidaridad tiene uno de los ámbitos de aplicación más importantes en el ámbito constitucional. Este principio está consagrado por un lado en los derechos fundamentales y por otro lado en las normas organizativas del sistema estatal, se manifiesta no solo como exigencias éticas, sino también como normas en el ámbito político y jurídico, donde la observancia del principio de solidaridad se manifiesta, por ejemplo, en el régimen jurídico de las obligaciones positivas.

CAPITULO I.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Dentro de los parámetros de la legislación laboral se viene afrontando nuevos retos desde el paso de los escritos presentados por mesa de partes a ser resueltos hoy en día en audiencia pública aplicando la oralidad como una herramienta necesaria y eficaz, sin embargo, entidades que se encargan de determinar responsabilidades por segmento de sociedades que se brindan a la actividad privada vienen sufriendo criterios erróneos cuando se establece o se aplica el principio de solidaridad.

Ajeno a ello no ha sido la SUNAFIL puesto que en diversas resoluciones que son emitidas a establecido como principio rector para imponer una sanción al principio de solidaridad, ello no estableciendo dentro de un marco normativo y siendo en ese mismo orden de ideas tampoco ha establecido cual es el límite del referido principio, pues solo basta la aplicación del referido principio para determinar responsabilidad a las entidades privadas, pues no se tiene un marco normativo que señale los criterios que se deben seguir la aplicación del referido principio.

Por otro lado, se debe precisar que ello no debe involucrar a las reglas de juego que establece el derecho civil, que si bien es cierto en determinados artículos el código civil menciona a la solidaridad solo lo establece en el margen de responsabilidad, sin entender o determinar como un principio propio dentro del contexto laboral, puesto que podemos tener el criterio erróneo de la responsabilidad que nace producto de la relación contractual que se da origen del contrato donde están establecido las reglas claras o lo que se conoce como las cláusulas contractuales que determinaran como una obligación nacida del contrato con el principio de solidaridad para atribuir responsabilidad a las entidades privadas y más aún con este principio extender hasta determinar responsabilidad a las entidades públicas, ello se trasluce con el ejemplo clásico de los contratos derivados de un proceso de contratación pública, en el cual el ganador es un consorcio y producto de un mal actuar del consorcio dentro de la ejecución de una obra o ante incumplimiento de ello, tiene que responder la entidad pública no encontrándose ningún sustento legal, sin embargo, órganos como

SUNAFIL extienden la responsabilidad ante la entidad pública aplicando el llamado principio de solidaridad, ello siendo un criterio erróneo puesto que el principio de solidaridad debe tener un límite y no solo la invocación para determinar responsabilidad.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo se justifica puesto que se tuvo al alcance todas las resoluciones emitidas de las SUNAFIL, los mismos que de acuerdo al portal de transparencia de la misma entidad están publicadas para atención de los usuarios, por otro lado, es justificable porque ayudo a los operadores de la SUNAFIL a establecer cuál es el límite cuando estamos frente a la aplicación del Principio de Solidaridad cuando se establece responsabilidad.

1.3. Viabilidad de la investigación

Es viable puesto que las aportaciones que se dio se buscó un límite normativo referente al Principio de Solidaridad y con ello se ayudó a determinar los criterios de responsabilidad en las diversas resoluciones emitidas por SUNAFIL.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cuál es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se delimita el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022?

- ¿Cómo se delimita el Principio de solidaridad en la denominada tercerización?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar a conocer cuál es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se delimita el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022.
- Determinar cómo se delimita el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022.

CAPITULO II.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

- Existe un límite normativo desproporcional cuando se aplica el Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022.

2.1.2. Hipótesis específicas

- Se delimita de manera inadecuada el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022.
- Se delimita de manera el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022.

2.2. Operacionalización de variables

a) Variable dependiente

- El principio de solidaridad.

b) Variable independiente

- Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022.

2.3. Definición operacional de variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022	Son aquellas medidas alternativas con la cual se sanciona a las entidades privadas y en diversas ocasiones	<ul style="list-style-type: none"> • Alta Dirección. • Tribunal de Fiscalización Laboral. • Órganos en línea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación laboral. • Jurisprudencia laboral. • Tratados internacionales en materia laboral. .

	a las entidades públicas.		
Variable dependiente: El principio de solidaridad	Principio por el cual se interpone una sanción a una entidad privada y haciendo una conexión a las entidades públicas.	<ul style="list-style-type: none"> • cumplimiento de la obligación • solidaridad activa. • solidaridad pasiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover. • Fiscalizar. • Supervisar.

CAPITULO III.

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

a. A nivel local

Dentro de los antecedentes a nivel local, no se encontraron antecedentes.

b. A nivel nacional

Dentro de los antecedentes a nivel nacional encontramos a (Díaz & Marcelo Puente , 2022) en su tesis titulada “La fiscalización laboral de la sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de la libertad durante el período 2015 al 2019” se llegó a la conclusión siguiente:

Con base en los efectos, se logra aseverar la existencia de una correlación positiva reveladora entre la actividad de controles de inspección y el número de empleados regulares en La Libertad entre 2015 y 2019. En el Gobierno Regional La Libertad se constató que existe un efecto diferente en el número de empleados en planilla dependiendo de la zona geográfica en la que se encuentre ubicada la empresa auditada. Se ha constatado que la regulación regional de La Libertad tiene un efecto diferente sobre el número de empleados que ingresan a la nómina, dependiendo del sector económico en el que las empresas auditadas desarrollan proyectos.

En la administración regional de La Libertad se verificó que hubo un efecto diferente en el número de trabajadores en planilla dependiendo de la fuente de las actividades de inspección, ya que más trabajadores fueron liquidados por actividades de inspección que por la recepción de denuncias, el número de trabajadores. Estos resultados nos permiten aseverar que la labor que ejecuta la autoridad regional de La Libertad puede optimizar las situaciones laborales de los obreros en nómina. Empero, debido a la forma en que se selecciona la investigación, no es posible verificar si el empleado todavía está inscrito (y laborando) con el mismo empleador. Esta es una tarea diferida. En línea con la orientación importante de la intervención del trabajo, se propuso la gestión de

arreglos institucionales de la inspección regional SUNAFIL en La Libertad para institucionalizarlos mediante el seguimiento de los trabajadores cuyos resultados de las inspecciones han sido realizadas por dicha inspección regional. están incluidos en la nómina. y ser parte del proceso de selección.

Del mismo modo se tiene la tesis de (Alca, 2019), con su tesis titulada “Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral” se llegaron a las siguientes conclusiones:

Hallazgo 1: La autoridad regional de Moquegua no tiene suficientes inspectores laborales. El despliegue de inspectores de trabajo en la Administración Regional de Moquegua está determinado en la Planilla de Asignación de Personal (CAP) de SUNAFIL, la cual establece que la institución cuenta con el siguiente personal para las inspecciones: 02 inspectores, 01 inspector, 09 auxiliares de inspección. Sin embargo, en la oficina laboran únicamente 04 auxiliares de inspección, no existe inspector supervisor ni inspector, además falta personal para realizar inspección de trabajo, por lo que se puede concluir que el número de inspectores de trabajo en esta ciudad es insuficiente.

Hallazgo 2: No se han logrado todos los objetivos de la Inspección del Trabajo de Noruega. Asimismo, en cuanto al cumplimiento de las metas de la Inspección de Trabajo de Noruega, se ha verificado que la mayoría de ellas no se han cumplido. Para aquellos que lo han logrado, es p. el nivel de denuncias y supervisión en 2016 fue del 161%. La segunda meta no se cumplió con un 52% de cumplimiento, una meta fue superada y la otra amenazada, situación similar ocurrió con la meta de la primera resolución de sanciones en el mismo año, p. la tasa fue del 156%, siendo las últimas sanciones en el mismo año. La tasa de implementación del objetivo de resolución del 58 % volvió a mostrar el mismo desequilibrio, y la mayoría de los objetivos estaban ausentes por completo. Vinculando estos dos resultados, existe una correlación directa entre el número insuficiente de inspectores del trabajo y el incumplimiento de los objetivos de inspección, los mandatos de la inspección del trabajo recae única y exclusivamente en el inspector laboral, en consecuencia, las metas de

fiscalización laboral son responsabilidad de los inspectores, por tanto, se concluye que el incumplimiento de las metas de fiscalización es debido al insuficiente número de inspectores, hecho que trae como resultado que las metas de fiscalización laboral no estén alineados a los recursos humanos en la Intendencia regional de Moquegua.

c. A nivel internacional

En la búsqueda de referencias a nivel internacional encontramos en primer lugar la investigación de (Gomez F. A., 2020), en su tesis titulada “Aplicación de los principios de solidaridad y sustentabilidad en el desarrollo territorial colombiano”, se llegó a la conclusión siguiente:

Como se mencionó anteriormente, según la ONU, para 2050, alrededor del 70% de la población mundial, o alrededor de 7 mil millones de personas, vivirá en ciudades. Este factor explica por qué es necesario crear ciudades verdaderamente sostenibles, donde se garantice la satisfacción de las necesidades de los habitantes y se mejore la calidad de vida, al mismo tiempo que se protegen y preservan todos los elementos para el presente y el futuro. las generaciones dan forma al medio ambiente. Aunado a lo anterior, como se describe en esta tesis, el desarrollo territorial de Colombia y el desarrollo de toda la región en general- se considera lejos de ser suficiente, y su impacto ambiental negativo se asocia cada vez más con un desarrollo acelerado. centros urbanos, desigualdad, falta de planificación y control del desarrollo, y falta de políticas públicas de protección ambiental efectivas. Por lo anterior y por nuestra filosofía, aunque actualmente desde una perspectiva de desarrollo sustentable, es necesario revisar y revisar varios conceptos ampliamente discutidos y desarrollados en la legislación, doctrina y jurisprudencia.

Entonces, como primera conclusión de esta tesis, se puede concluir que el desarrollo del territorio no es sólo un conjunto de herramientas encaminadas a restringir la propiedad, ordenar el uso del suelo y el crecimiento del territorio y satisfacer las necesidades de la población. En esta materia, es necesario repensar y desarrollar nuevos conceptos a partir de los principios propuestos

de solidaridad y sustentabilidad, los cuales deben ser la base para la creación de instrumentos y políticas públicas efectivas para el adecuado desarrollo territorial y la sustentabilidad ambiental. Con el fin de reflexionar sobre los conceptos básicos del desarrollo territorial en Colombia, en el cuarto capítulo de esta tesis hemos desarrollado nuestra posición sobre los derechos de propiedad, los cuales no son ni han sido nunca absolutos en el derecho colombiano y siempre lo han sido desde sus inicios. El ejercicio de estos derechos está sujeto a diversas restricciones impuestas por la ley o los derechos de terceros. Además, postulamos que la función social de los derechos de propiedad no es una limitación, sino una definición o redefinición de los derechos de propiedad, es decir, como un nuevo contenido de los derechos de propiedad y, por tanto, una nueva forma de su implementación. derechos de uso, goce y enajenación derivados de derechos.

Como segundo antecedente encontrado tenemos la tesis de (Vera, 2018), en su tesis titulada “El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar”, se llegó a la siguiente conclusión: Vale la pena señalar que este estudio no responde a todas las preguntas, pero nos permite ver cuánto más se necesita estudiar, analizar y desarrollar en un sector tan importante de la seguridad social. En otras palabras, es una puerta abierta, un incentivo para que los estudiosos abran cada vez más su campo de estudio, en lugar de limitar su conocimiento a áreas ya estudiadas del derecho clásico. De esta forma, la facultad podrá hacer un aporte concreto a este amplio campo del derecho, que teóricamente fortalecerá aún más el derecho a la seguridad social. Esto es posible si los centros de educación superior del país permiten que las futuras generaciones de abogados aprendan lo básico y exploren áreas estrechamente relacionadas con el derecho laboral. También hay un pequeño número de programas de maestría en seguridad social en el país. Hago hincapié en esto porque la Academia es la que tiene o debe tener mayor conexión con la sociedad y sus problemas, porque sólo a través del pensamiento crítico y el desacuerdo con la realidad es posible cambiar el

sistema existente. Sin embargo, en relación con la pregunta planteada y las razones de este trabajo, debo señalar que la única forma en que el sistema de seguridad social puede ser realmente universal y extender su protección a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones es si es responsable de los fondos públicos y el Instituto de Seguridad Social del Ecuador administración de recursos propios. En otras palabras, la gestión del gasto público en seguridad social debe seguir el principio de justicia y atender siempre las necesidades básicas de la persona. Además, los informes sobre la situación financiera de la institución deben estar abiertos al público.

Como tercer antecedente encontrado tenemos la tesis de (Parra, 2021), en su tesis titulada “Alcances del principio de solidaridad en el derecho contractual colombiano”, se llegó a la siguiente conclusión:

Dentro de los diferentes tipos de normas jurídicas que existen, el principio en sentido estricto es una de las manifestaciones de las normas normativas, que ha tenido gran importancia en Colombia debido al principio de solidaridad. Vale la pena recordar que los principios en su sentido más estricto no proporcionan condiciones generales y abstractas de aplicación o las consecuencias jurídicas de su aplicación. Sin embargo, como en el caso de los principios de solidaridad, cuando estos principios se aplican, funcionan como una regla general que exige el cumplimiento total de las órdenes dadas. Esto significa que los sujetos financieros, como en los casos analizados, no pueden argumentar que les es imposible cumplir con las órdenes judiciales, desistir de las acciones administrativas y negociar con sus acreedores y acreedoras. La solidaridad de los contratos como tendencia teórica promueve la inclusión de la solidaridad en todos los contratos, de modo que su ejecución se regula, entre otras cosas, por la obligación de cooperar, que tiene como objetivo garantizar un justo equilibrio económico en el contrato basado en una justa distribución de costos o pérdida. partes según sea el caso. Esto se hace como parte de la protección de la parte contratante que se encuentra en una posición de desventaja en relación con la otra parte, a fin de evitar el abuso de poder en perjuicio de la

parte más débil en la relación contractual. Si bien la solidaridad contractual aún no ha sido adoptada oficialmente en nuestro ordenamiento jurídico, sus efectos ya son evidentes en la práctica. Basta examinar la jurisprudencia constitucional basada únicamente en el principio de solidaridad, más allá del cual no hay diferencia en la solidaridad contractual, salvo que los jueces constitucionales deben establecer una violación o amenaza de derechos fundamentales. decidido de cierta manera. La aplicación del principio de solidaridad se ve (¿o no?) no sólo como expresión de la solidaridad contractual, sino que también tiene similitudes con el principio de buena fe y tiene más **características de las que se piensa**. Excepto por uno: una función de reparto de pérdidas cuando el contrato se desequilibra financieramente.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Las malas condiciones de trabajo se remontan a la revolución industrial, que también desempeñó un papel decisivo en el desarrollo de nuevas formas de trabajo, y los orígenes de las actividades de inspección se remontan a Gran Bretaña, especialmente en el siglo XIX, cuando el 22 de junio. 1802, el Parlamento aprobó la Ley para la Salud y Protección Moral de los Aprendices en las Fábricas Textiles. Luego, en 1833, esta tarea de supervisión se transfirió a personas de alto prestigio, quienes se dedicaron principalmente a investigar las jornadas de trabajo particularmente largas. Sin embargo, con el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT) en 1919, se estableció internacionalmente un sistema de inspección laboral, según (Robles, 2012) “que requiere que los estados miembros establezcan un sistema de inspección laboral para garantizar que se apliquen las leyes y reglamentos que protegen a los trabajadores”. Trabaja en diferentes empresas. Asimismo, luego de la Segunda Guerra Mundial, aparecerán nuevos actos jurídicos con una visión integral del futuro, entre los que se destacan el Convenio de la OIT N° 81 de 1947 sobre inspección del trabajo y las recomendaciones N° 81 y N° 82 del mismo año.

3.2.2. Inspección del trabajo en el Perú

Por decreto supremo del 24 de enero de 1913, el ciudadano Guillermo Enrique Billingham Angulo, presidente, reglamentó aspectos como el procedimiento para el cierre de la empresa y las inspecciones encomendadas a la policía, las comisarías; según el artículo “La Inspección del Trabajo en el Perú”, publicado en la Revista Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción Social; para (Solis, 2012) “es el antecesor más antiguo de la Inspección del Trabajo del Perú. Sin embargo, vale la pena mencionar que la supervisión de las regulaciones del mercado laboral con respecto a los niños y las mujeres en ese momento era responsabilidad de los gobiernos locales”.

En la actualidad se encuentra vigente la Ley N°28806 “Ley General de Inspección del Trabajo”, un reconocimiento laboral es la asistencia pública que brinda el estado mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ello con el objetivo de dar cumplimiento y vigilar las reglas de orden laboral, seguridad y salud en el trabajo, con lo que buscan exigir a las empresas el cumplimiento de la responsabilidad administrativa. De manera que existen 2 procedencias para la ejecución de una inspección laboral:

- a. Por iniciativa de parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya que programan visitas inopinadas a las empresas.
- b. Mediante una denuncia que se interpuso ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, realizado por el trabajador, ex trabajador o la agremiación de la empresa.

3.2.3. Procedimiento de inspección laboral

Cuando los inspectores presentaron un informe de violación al objeto bajo inspección, los inspectores realizaron repetidamente acciones que podrían afectar la efectividad de la investigación y el informe mismo, por ejemplo, establecieron plazos irrazonables para cumplir con los requisitos de información; rechazar los argumentos y pruebas del objeto encuestado, no se

registran las razones para no tener en cuenta; las declaraciones contenidas en las actas no se corresponden con los hechos de la investigación; tales situaciones se convierten en violaciones de los derechos de los objetos inspeccionados (laboral, 2021).

1. Etapa de instrucción

- 1.1. No se detecta incumplimiento. - Los trabajadores y directores son notificados del presupuesto y luego tienen un máximo de 5 días hábiles para presentar una reserva y luego cuentan 10 días hábiles para tomar las medidas necesarias para analizar y obtener hechos, datos relevantes e información para determinar la responsabilidad.
- 1.2. Se detecta incumplimiento subsanable. - Se instruyó a los inspectores para que corrigieran y luego se les dio un máximo de 5 días hábiles para presentar una advertencia, seguido de 10 días hábiles para tomar las medidas necesarias para revisar los hechos y determinar la responsabilidad.
- 1.3. Se detecta incumplimiento insubsanable. - el instructor archiva lo actuado.

2. Informe final de instrucción

La etapa sancionadora es un procedimiento administrativo seguido de un procedimiento de control, no es un acto administrativo porque no tiene un efecto jurídico directo y concreto en el ámbito jurídico de la empresa. Los informes de irregularidades o irregularidades requieren que los gerentes se convenzan de que el motivo es suficiente, que indiquen claramente las razones de las irregularidades y agreguen pruebas de las irregularidades.

3. Notificación del informe final

La autoridad sancionadora revisará el informe final de investigación y lo notificará al administrador y le dará al responsable 5 días hábiles para que haga el sobreseimiento que corresponda y decida sobre las acciones posteriores si el caso lo amerita. Por lo tanto, una vez que la entidad inspeccionada es informada del informe final, tiene 15 días hábiles para emitir un descargo de responsabilidad.

4. Resolución de primera instancia

La resolución de primera instancia viene a ser dictada por la autoridad sancionadora, en donde disponen la aplicación de la sanción o el archivo del procedimiento. De esta manera se llega a concluir el procedimiento de primera instancia.

5. Recursos impugnativos

El reexamen de la denuncia se somete a la Primera instancia que planteó la objeción y debe justificarse con nuevas pruebas

Los recursos de apelación se presentan ante la autoridad que dictó originalmente la decisión para que pueda ser remitida a sus superiores para una decisión. Los denunciantes deben demostrar una base legal para su apoyo. Para tal efecto, se da un plazo de 15 días hábiles para la impugnación.

3.2.4. Inspección de trabajo por parte de la Sunafil Perú

El trabajo en sí es tan antiguo como los individuos, que siempre han ejecutado cualquiera diligencia física o intelectual para obtener recursos (a menudo económicos) para necesidades básicas y primarias como la alimentación y el vestido; la satisfacción de necesidades es la columna vertebral del trabajo regido por leyes sociales Dominancia que hace del trabajo una actividad que se desarrolla en un medio social, por lo que en esencia es una actividad socioeconómica que de alguna manera está relacionada con los individuos. Cosas, personas, sociedad, formándose así una relación de trabajo

entre empresarios (personas físicas o jurídicas) y trabajadores o empleadas (normalmente personas físicas). De este modo, se logra expresar que las relaciones profesionales figuran un conjunto de prácticas y reglas que estructuran la relación entre empleadores, empleados y el Estado. (Cantudio & Ramos Vasquez, 2014).

3.2.5. Trabajo como actividad humana

Según (Almanza, 2018) “sostiene que el trabajo es una actividad humana que cumple un rol importante en la vida económica, social y política, y que tiene como característica fundamental, soportar el desarrollo cotidiano de las relaciones de producción, denominadas relaciones de trabajo, por las cuales las personas naturales prestan sus servicios a favor de otras (naturales o jurídicas), bajo dependencia continua y a cambio de una contraprestación. Para entender la naturaleza de la relación jurídica laboral, es necesario mencionar que, una relación jurídica constituye un vínculo o conexión entre dos o más sujetos, de los cuales uno se encuentra investido de un poder contra el otro”

Así, la Oficina Internacional del Trabajo define la relación de trabajo como:

“(...) una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.”

3.2.6. La solidaridad como valor humano

Vemos la solidaridad como un valor en el nivel moral de las personas. La solidaridad como valor requiere la acción humana, incluida la ayuda a los demás cuando sea necesario, tal lo enseña Rodolfo Arango citando a Bayertz

“la relación de ayuda recíproca entre los miembros de un grupo de seres humanos”, O para lograr un objetivo frecuente en favor de los órganos de un grupo de personas. Por un lado, la solidaridad significa reconocer relaciones asimétricas basadas en una situación desigual en la que una persona es capaz de prestar ayuda a otras que lo necesitan por sus circunstancias más favorables. Situaciones difíciles Situaciones vulnerables. Según (DEHO, 2005) Tal desigualdad es a menudo exacerbada por una serie de factores que conducen a situaciones de injusticia que afectan directamente la dignidad humana. La solidaridad aparece entonces como un valor en relación con las condiciones desiguales de la vida social. Rodolfo Arango explica sobre la injusticia: “...muchas situaciones de la vida moderna son estructuralmente injustas y tienen efectos devastadores sobre las personas, sin que sea posible responsabilizar a alguien en particular. La injusticia es vista como natural, producto del destino o la fatalidad, como en el caso de las catástrofes naturales.” (Atienza & Ruiz Manero, 2006).

3.2.7. El principio de solidaridad en el estado peruano

El Estado constitucional reúne los aportes más importantes del constitucionalismo en dinastías anteriores y realiza aportes nuevos. Por lo tanto, uno de los aportes más importantes del legalismo socialdemócrata es la solidaridad como principio de nación para erradicar la desigualdad y lograr la justicia social. Por otro lado, la constitución otorga un lugar central a la dignidad humana, por lo que en palabras de Sosa Sacio: “es lugar común del constitucionalismo consagrar a la persona como fin y a su dignidad como valor y principio rector.” también el autor indica “El constitucionalismo contemporáneo es decididamente personalista. Expresado de otra forma, es “antropocéntrico”: tiene a la dignidad humana como premisa antropológica; se concibe al Estado como instrumento de promoción del individuo, este es el centro de todo poder estatal.”. Recordemos que la justicia constitucional otorga a la constitución un nuevo rol como norma jurídica superior y vinculante en el ordenamiento jurídico. Así, el contenido de la constitución se aplica a todo el sistema legal y vincula las acciones de todos los individuos y estados. Por lo

que (Fernandez, 1982) Esto significa que el reconocimiento del valor de la dignidad humana y la solidaridad alcanza el normativismo como principio, que puede así convertirse en un requisito en el ordenamiento jurídico y conectar todas las acciones del Estado y del individuo.

3.2.8. Consecuencias de la subcontratación

Existen consecuencias dentro del esquema de organización ante diversas índoles estribando apariencia que se arrebate para su valoración, por ejemplo, para las proveedores ha supuesto una herramienta que les permite sobrevivir a los espacio de convulsión económica de manera que enfrenten de manera adecuada la competencia económica y empresarial, de acuerdo al (Organización Internacional del Trabajo, 1997) “el principal problema que se plantea es determinar si los trabajadores sometidos al trabajo en subcontratación disfrutan de un nivel adecuado de protección social comparado al que poseen los trabajadores directamente empleados”.

3.2.9. Variación de la generalidad de empleador

Para (Marañón, 2010) “el fenómeno de la subcontratación ha generado la quiebra de la noción única del empleador pues se ha producido la irrupción en la relación laboral de las empresas ajenas al titular contractual”

Lo mencionado por Molero Marañón viene a formar parte del problema el cual tiene que ser entendido a un juicio personal de interpretación y determinación de quien ostenta los poderes directivos y de la organización del trabajo o bajo quien tiene la responsabilidad de coordinar, supervisar la fiscalización laboral dentro de nuestro ordenamiento jurídico, al existir más de una empresa dentro de esta figura jurídica que vulnera el derecho a la dignidad laboral es que se producen la fiscalización laboral a las diversas empresas, con un control productivo externalizado en las contrataciones manteniendo los estándares permitidos para la contratación.

3.2.10. Obligaciones divisibles e indivisibles de la responsabilidad

A la concurrencia de pluralidad de deudores y acreedores en una obligación, es necesario la comprobación de la prestación susceptible de cumplimiento fraccionado por los deudores respecto al acreedor o los acreedores, si el cumplimiento se puede realizar de manera fraccionada o divisible referente al cumplimiento.

“Por lo que las obligaciones divisibles vienen a ser aquellas donde los acreedores solo pueden pedir la satisfacción de la parte del crédito que le corresponde, donde cada uno de los deudores únicamente se encuentra obligado a pagar su parte de la deuda, la característica fundamental de las obligaciones indivisibles es que el cumplimiento debe efectuarse de manera integral” (Hunt, 2011)

3.2.11. Concausalidad del principio de solidaridad

El hecho de un tercero ha contribuido a la causa de la pérdida no es una situación de fuerza mayor del demandado, lo que significa que el daño tiene dos causas, el demandado y el tercero son causados conjuntamente. Para (Magnan, 2015) “en materia de responsabilidad extracontractual, cuando muchos autores han contribuido a la realización de un mismo daño, ellos están obligados a repararlos *in solidum*”.

Para ejemplificar la concausalidad es el caso en donde el demandado, por haber causado un daño, busque exonerar de la responsabilidad encausando la responsabilidad a un tercero, empero al no probarse que la causa o hecho del tercero fuera de manera extraordinaria, imprevisible e irresistible, para el demandado, tanto como el tercero serían considerados co-autores del daño causado, por lo que la víctima podría demandar o dirigirse la demanda contra cualquiera de los para solicitar la reparación del daño.

3.2.12. Responsabilidad solidaria y responsabilidad concurrente o *in solidum*

Para los juristas (Parodi & Castillo Freyre, Tratado de las obligaciones, 2001) “que las obligaciones concurrentes, mal llamadas obligaciones *in*

solidum, consisten en obligaciones que presentan un mismo acreedor e identidad de objeto, de modo que también diversidad de causas y de deudor”.

Las obligaciones conjuntas y solidarias se diferencian de las obligaciones concurrentes o materiales en que las dos obligaciones tienen causas diferentes, una puede provenir de una fuente (daño) y la otra de otra fuente (contrato).

Para (Espinoza, 2016) “la individualización de los comportamientos dañosos, sostienen que si esta es posible nos encontramos en presencia de una hipótesis de concurrencia de causas y la responsabilidad debe distribuirse entre cada una de las personas a quienes se hayan imputado dichas causas”.

Es imposible individualizar la conducta, los hechos nocivos son el resultado de una acción conjunta, que se forma como resultado de la acción conjunta de varias acciones y es la única causa del daño, por lo que habrá unidad entre los participantes el autor.

La responsabilidad solidaria da lugar a las llamadas obligaciones materiales, que se diferencian de las obligaciones solidarias, así la obligación es solidaria si se trata de una obligación solidaria con más de un sujeto, donde cada uno está obligado a seguir el camino. para obtener el beneficio completo. A diferencia de las obligaciones solidarias, existen varias obligaciones, cada una de las cuales es asumida por una entidad diferente, pero con el mismo objeto, ya que todas implican el mismo servicio, por lo que la responsabilidad del responsable del daño es solidaria, porque para cada obligación son individualmente responsables.

3.2.13. Efectos de la responsabilidad solidaria

Lo que principalmente constituye al efecto de la responsabilidad solidaria es que el pago de la deuda tributaria de un contribuyente al de una persona jurídica, el alcance de la responsabilidad solidaria es la que obliga a cualquiera de los deudores a la satisfacción íntegra de la obligación, a requerimiento de los acreedores, por lo que no se trata de una obligación

yuxtapuesta, sino de una sola obligación el cual consiste en la indemnización que corresponde a la víctima por un único daño, definiendo al deudor y a los terceros de que se valen para ejecutar la obligación sujetos a responsabilidad solidaria por los hechos dolosos o culposos causados por ellos. Para (Granda, 2016) “dado que es uno solo el daño causado por varios, es lógico que aquel que pago replique contra los demás respecto de la suma pagada a la víctima”.

3.2.14. Obligación de los deudores con modalidades diferentes

El artículo 1184 del Código Civil Peruano regula varios aspectos de la solidaridad, pero como cada deudor tiene la obligación de pagar de diferente forma, el acreedor o el deudor tiene la obligación de pagar de diferente forma al acreedor en caso de suspensión de condiciones o cláusulas, el cumplimiento de las obligaciones afectadas por él no puede solicitarse antes de la expiración del plazo de ejecución. Son posibles varios tipos de implementación de los intereses del deudor o deudores involucrados en procedimientos legales enumerados en los artículos 171 a 189 del Código Civil, a saber: y condiciones. Lo dispuesto en el artículo 1184 anterior no altera el carácter solidario de las obligaciones contractuales, tal como lo afirman los Dres. Manuel Augusto Olaechea, la solidaridad es un modelo que incluye sólo vínculos y no la naturaleza inherente de los intereses, tomado de (Parodi & Castillo Freyre , Algunas consideraciones relativas a las obligaciones indivisibles y solidarias, 2022, pág. 118).

3.2.15. Responsabilidad solidaria y contingencia en las empresas

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, efectúa labores de orientación y prevención entre las empresas usuarias sobre qué es lo que se puede o no intermediar y tercerizar, así como respecto a los alcances de la responsabilidad solidaria.

La intendencia nacional de Prevenían y Asesoría da a conocer que existen diferencias para la aplicación de la Responsabilidad Solidaria para cada una de las figuras de la intermediación laboral y tercerización de servicios, en la intermediación laboral primero tiene que haberse ejecutado la carta fianza,

si este documento es insuficiente, recién se realizara la aplicación de la responsabilidad solidaria; mientras que en la tercerización no existe la carta fianza.

3.3. Bases conceptuales

- **Solidaridad.** – El principio de solidaridad viene a promover el cumplimiento de conjuntos de deberes, por lo que viene a ser el cumplimiento de todos los integrantes de una colectividad a lograr un aporte con su actividad de la consecuencia del fin que buscan.
- **Resoluciones.** – Una resolución viene a ser un acto de un proceso el cual es proveniente de un tribunal, a través del cual se resuelven situaciones de partes o mediante la cual se ordenan cumplimientos a medidas determinadas.
- **Sunafil.** – La Sunafil es una entidad que tiene como función principal el de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo, del mismo modo que brinda asesoría técnica, realiza investigaciones y propone nuevas leyes laborales dentro del ámbito nacional.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La investigación abarcó las Resoluciones emitidas dentro de la Intendencia Regional de Huánuco (dentro de la delimitación del espacio), haciendo referencia a los actos de emisión de resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral -Primera Sala.

4.2. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación fue tipo básico, buscando comprender y ampliar los conocimientos referentes al principio de solidaridad frente a las resoluciones emitidas por la SUNAFIL, teniendo un campo de investigación específica que vino a ser las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, el tipo de investigación básico realizado ayudo a contribuir el aspecto intelectual de los conocimientos ya obtenidos, enfocándonos en una rama del derecho. Con ese propósito es que se va a generar una ampliación del conocimiento (Supo Condori, 2014)

La investigación realizada tuvo un nivel explicativa, siendo un nivel más profundo y riguroso, de la investigación básica, donde cuyo objetivo primordial es la verificación de la hipótesis planteada, para la determinación de los procesos sociales, para el investigador (Paitán, y otros, 2023) “en este nivel de investigación la formulación de la hipótesis viene a ser relevante ya que orienta la guía a seguir en el desarrollo de la investigación; la investigación explicativa prueba sus hipótesis con diseños ex – posfacto (parte de investigaciones ya realizadas, antecedentes).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Según el autor (Solís Espinoza, 2008) dice: “El término población o también universo se refiere al conjunto de sujetos, objetos, o elementos que son materia de estudio, siendo importante que al inicio del trabajo se delimite las características de la población que será materia de investigación, aunque en la mayoría de los casos, no todos los miembros o elementos del universo o colectivo son considerados en el proceso de estudio, tomándose sólo una parte de ellos”.

La población se encontró compuesta en relación a la investigación donde se llegó a cotejar la información obtenida del Tribunal de Fiscalización Laboral el cual fue de 20 resoluciones de la Primera Sala, 20 fiscalizadores de SUNAFIL, abogados colegiados en el Ilustre colegio de abogados de Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Según el aporte de (Cortada de Kohan, 2013) nos dice “que la muestra es la parte de una población la que se considera de manera representativa, donde en esta coincide con toda la población con la finalidad de no afectar la validez de los resultados”, por ello se tendrá en cuenta al 50% del total de la población.

Se utilizó el muestreo No Probabilístico, por tanto, las muestras que se obtienen son sesgadas (interpretación parcial), por ende, se aplicó un muestreo no probabilístico por juicio o a criterio del investigador, el cual consistió en determinar las resoluciones, 10 fiscalizadores de SUNAFIL, 20 abogados especialistas en derecho laboral.

resoluciones del tribunal de fiscalización laboral

10

Fiscalizadores de SUNAFIL

10

Abogados especialistas en derecho laboral

20

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de inclusión

- Resoluciones del tribunal de fiscalización laboral

b. Criterios de exclusión

- quedaran a criterio del investigador

4.4. Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación corresponde a un diseño no experimental. Según (Gotuzzo, 2018), este diseño se define como una investigación que se realiza para lograr establecer la relación entre dos variables que se encuentran relacionados.

Para efecto de la investigación se considerará el diseño relacional:

$$M \quad \underline{\quad r \quad} \quad X$$

Donde:

M = Población

X = Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral

r = La relación probable entre las variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

- a. **Análisis documental.** – se analizó 10 resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral Sunafil.
- b. **Encuesta.** – la técnica de la encuesta nos permitió obtener la información necesaria y el que será aplicado a 10 fiscalizadores de la SUNAFIL y 20 abogados especialistas en derecho laboral.
- c.

4.5.2. Instrumentos

- a. **Análisis documental.** – el análisis documental se encontró conformada por 10 resoluciones del Tribunal De Fiscalización Laboral las mismas que tuvieron un gran aporte a la investigación.
- b. **Cuestionario.** – El cuestionario estuvo compuesto por 10 preguntas de tipos cerradas.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos

Estos instrumentos fueron validados por cinco (05) expertos quienes coincidieron en que son excelentes por su pertinencia, consistencia, adecuación y claridad.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos hace referencia al grado de aplicación a la muestra planteada, que con exactitud el instrumento mide lo que propone medir, por lo que se va a comprobar la eficacia de una prueba para representar, el atributo.

Para la confiabilidad se realizó una prueba el coeficiente alfa de cronbach, el cual se basó en la posibilidad de evaluar la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

El muestreo intencional y el muestreo por cuotas se utilizan para el procesamiento de datos y el muestreo, y cada componente de la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado

El análisis de datos se realizó mediante una revisión de la literatura. La información actitudinal confidencial se someterá a análisis crítico, análisis de la literatura jurídica y evaluación de resultados mediante escalas simples. También se utiliza el análisis de documentos y técnicas estadísticas y gráficas aplicables a esta investigación, también se utilizan tablas de porcentajes con gráficos y tablas de información.

4.7. Aspectos éticos

De los aspectos éticos se tuvo en cuenta el acceso a las resoluciones del tribunal de fiscalización laboral.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivos

Para el desarrollo del análisis descriptivo de la investigación nos vamos a enfocar en primer lugar a las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, para tener en cuenta si se aplica el principio de solidaridad, a lo que se encuentran establecidos en los siguientes artículos del Código Civil, 1183°, 1184°, 1185°, 1186°.

A. De la variable independiente, Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco – 2022

❖ Dimensión: Órganos en línea

❖ *Tabla 1*

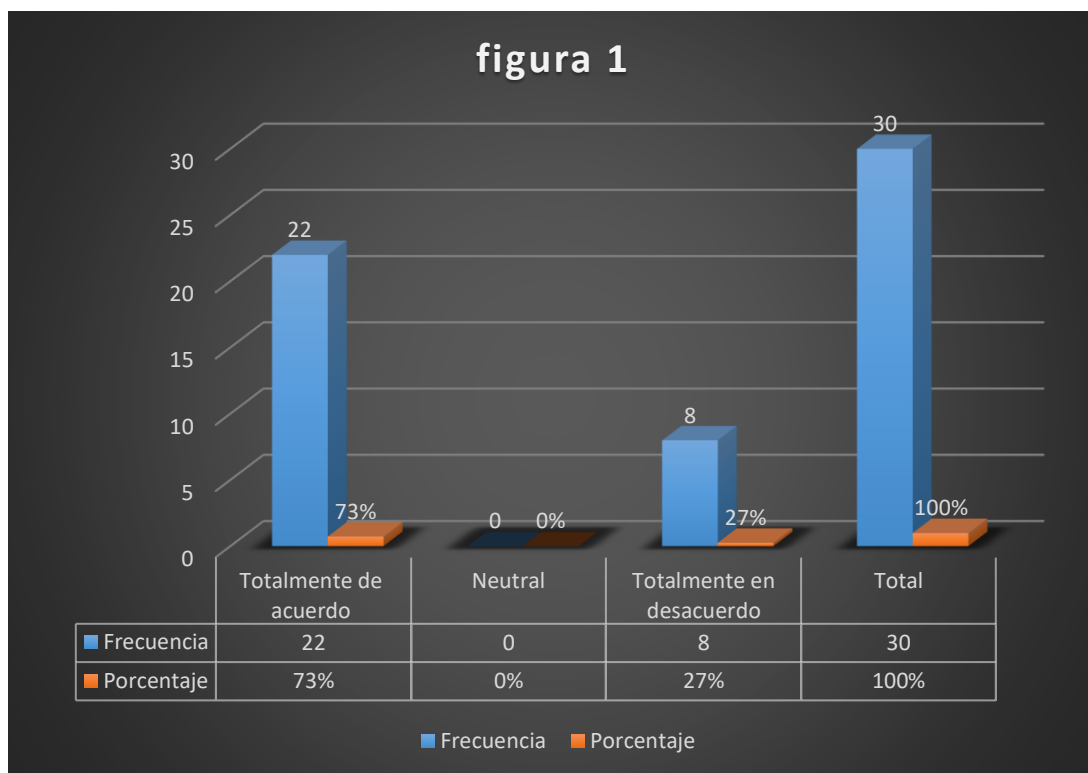
¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programadas?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	22	73%
<i>Neutral</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	8	27%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 1**

¿Consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programadas?



Análisis e interpretación

De la información obtenida, a través del cuestionario aplicado, se observa en el gráfico 1, el 60 % (18) si considera que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programadas, el otro 23% (7) de los encuestados considera que es falso que los órganos en línea cumplen con la administración de sus actividades programadas. En consecuencia, se puede afirmar que los órganos en línea cumplen con la dirección y gestión de sus actividades programadas.

Teniendo en cuenta que la SUNAFIL es un órgano de control y fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales, es por ello que tanto el titular de la entidad y los responsables de los órganos de línea desarrollen de manera adecuada su función.

❖ Tabla 2

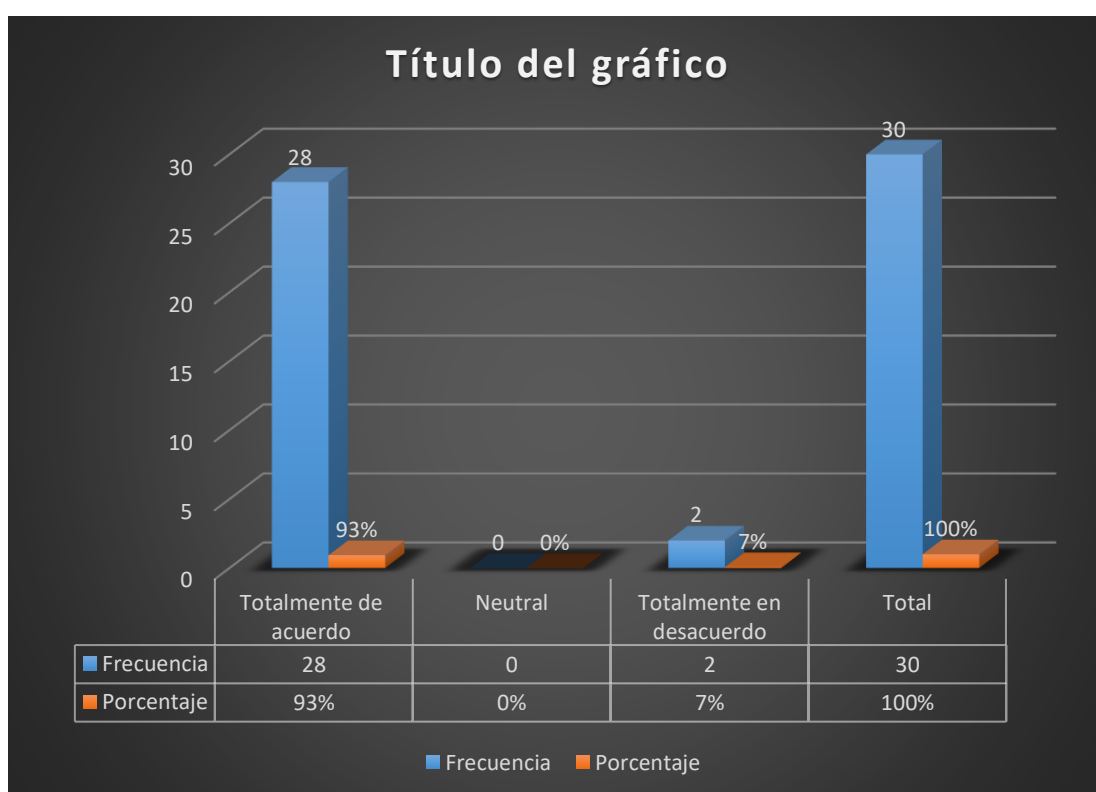
¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	28	93%
<i>Neutral</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	2	02%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 2**

¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?



Análisis e interpretación

De la información obtenida aplicando el cuestionario se obtuvo la figura número 2 donde el 93%(28) considera que está totalmente de acuerdo con la función fiscalizadora llevada a cabo de manera inopinada y sin previa notificación de visita, de los mismos encuestados se tiene que un 7%(2) considera que se encuentra en total desacuerdo ya que al preguntarles por qué afirmaban que en muchas de esas visitas inopinadas es que se imponían sanciones que no correspondían a los hechos

verdaderos, como por ejemplo encontrar a un menor de edad dentro de una empresa en horario de trabajo, lo que se menciona es que el menor de edad se encontraba acompañando a su papa ya que no tenía con quien dejarlo, entonces se puede deducir que muchas de las infracciones inopinadas vulneran el principio de legalidad.

❖ **Tabla 3**

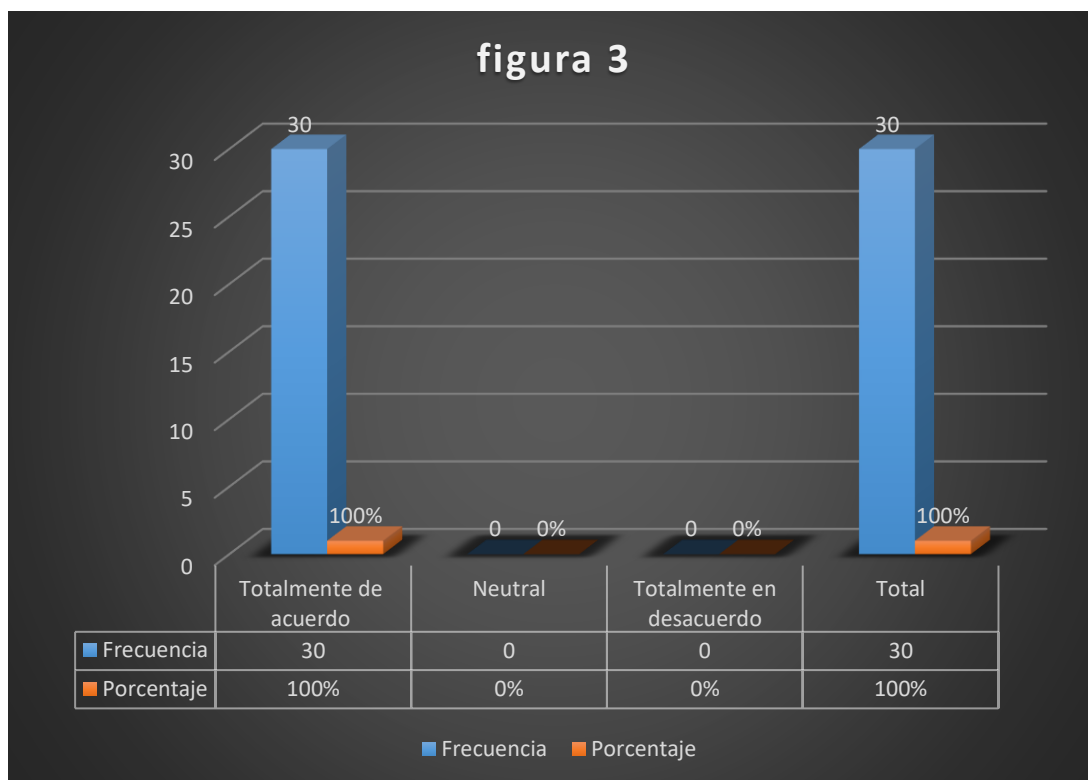
¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>30</i>	<i>100%</i>
<i>Neutral</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 3**

¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?



Análisis e interpretación

De la información obtenida se tiene que el 100%(30) se encuentra totalmente de acuerdo en que los órganos de línea busquen o reformulen procedimientos en favor de las empresas fiscalizadas, ya que en muchos aspectos se deja en desprotección a estas micros y pequeñas empresas, de manera que al imponerles sanciones que escapan de su capacidad de pago tienden a cerrar o dar de baja su razón social, lo cual de manera directa lleva a la informalidad.

❖ **Tabla 4**

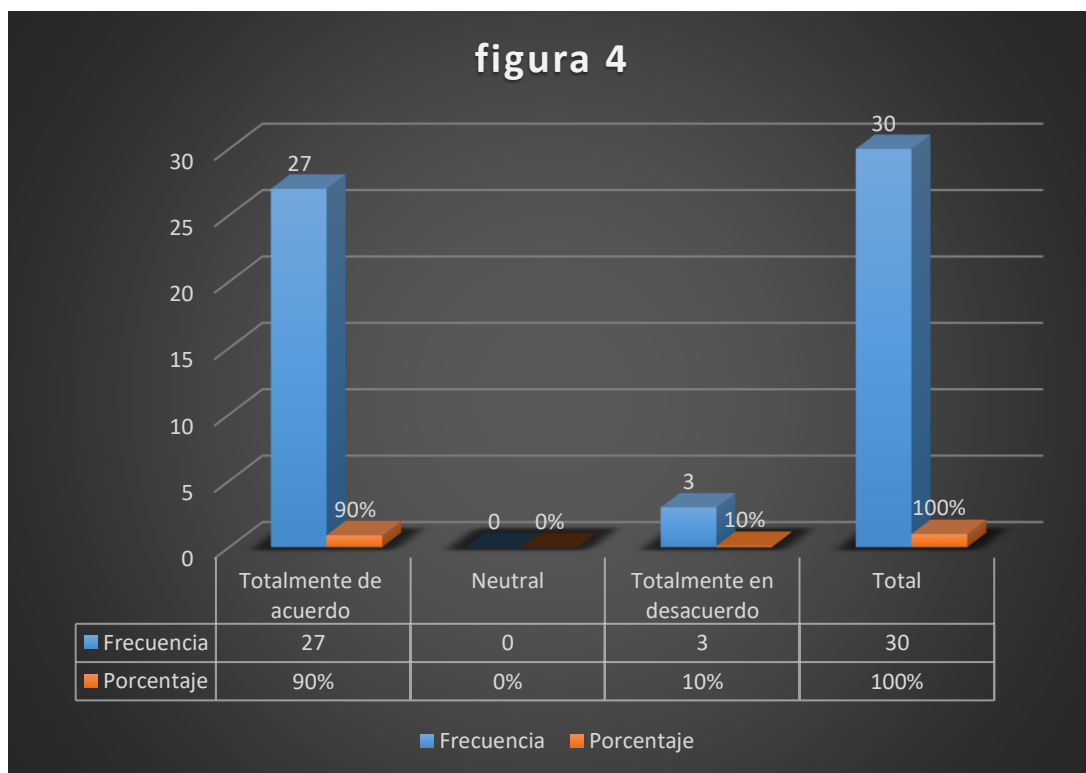
¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	27	90%
<i>Neutral</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	10%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 4**

¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?



Análisis e interpretación

Luego de haber realizado el cuestionario se obtuvo un 90%(27) de encuestados que considera que se encuentra de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada, ello en favor de las empresas, aplicando medidas como por ejemplo cierre temporal, sanciones como $\frac{1}{2}$ UIT, llamados de atención para evitar que sean reiterativas las faltas cometidas, regular no solo drásticamente en contra de las empresas por las faltas sino que buscar otras medidas no tan gravosas como ya se vienen implantando.

❖ **Tabla 5**

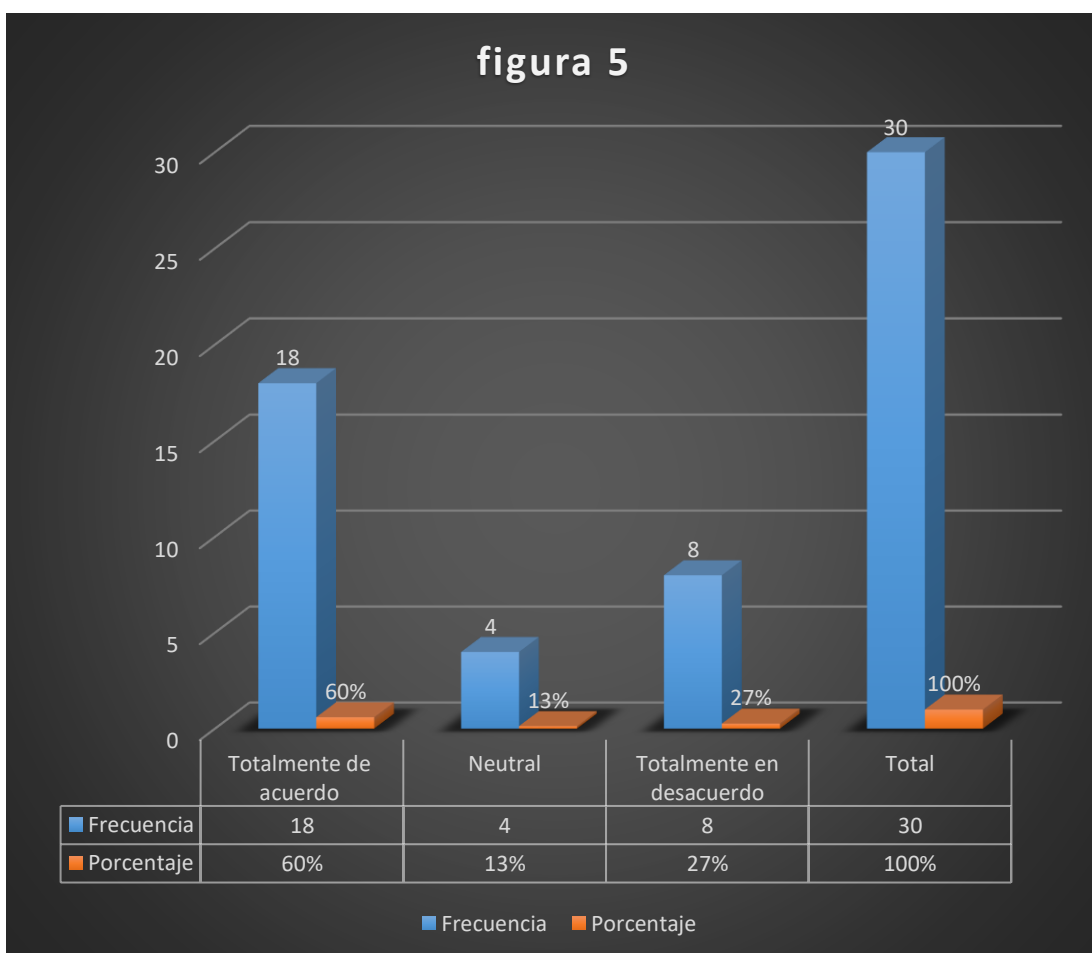
¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	60%
<i>Neutral</i>	4	13%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	8	27%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 5**

¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?



Análisis e interpretación

Del cuestionario realizado se tiene que un 60%(18) considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables, en este cuestionario se tiene en cuenta que también hay un 27%(8) que se encuentra en total desacuerdo con la función que viene cumpliendo la SUNAFIL al momento de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, del mismo modo existe un 13%(4) que se muestran neutrales ante este cuestionario.

Concluyendo que, si se encuentran en total acuerdo en que la SUNAFIL cumple de manera satisfactoria su función en favor de la seguridad y la salud en el trabajo.

B. De la variable dependiente, el principio de solidaridad

❖ **Dimensión: cumplimiento de obligación**

❖ **Tabla 6**

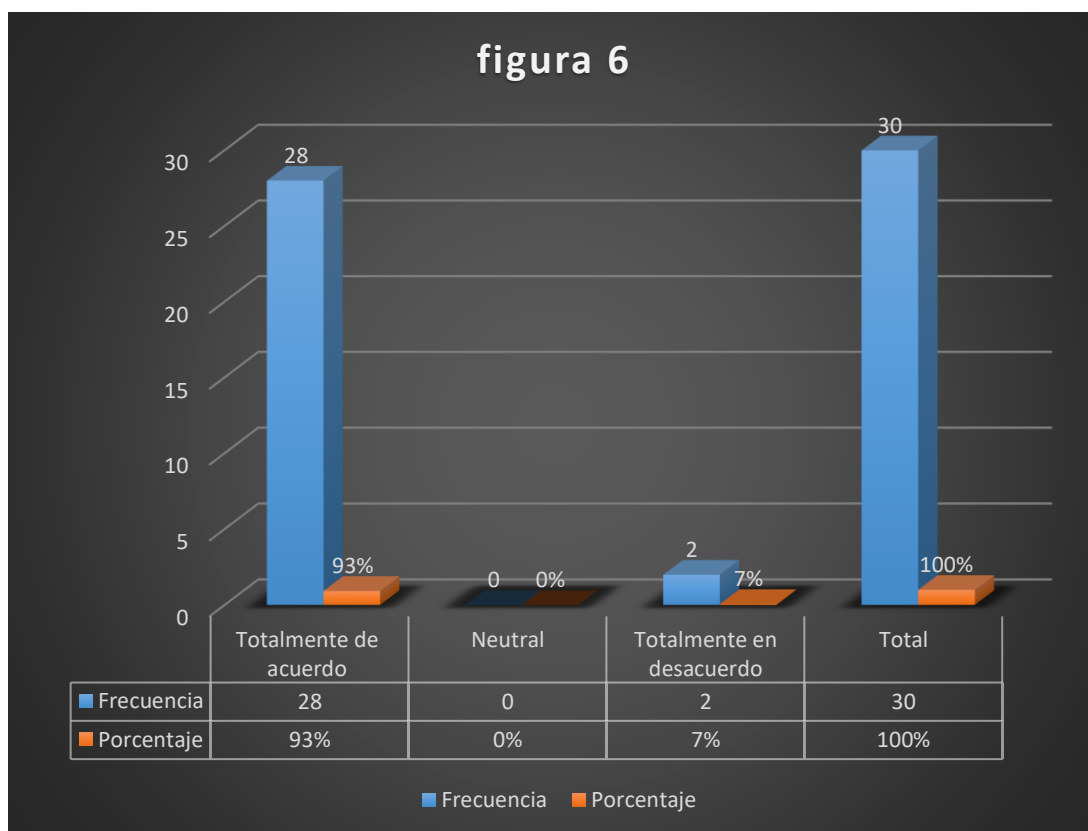
¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	28	93%
<i>Neutral</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	2	7%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **figura 6**

¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?



Análisis e interpretación

Se obtiene la información de la figura 6 donde el 93%(28) se encuentra totalmente de acuerdo que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL, ya que esta es la que viene a imponer la sanción por lo que se genera un cumplimiento de por medio, siendo la obligación del deudor en este caso el cumplimiento de la obligación, del mismo modo se tiene a un 7%(2) que considera que se encuentra en total desacuerdo en que la obligación se caracterice con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL ya que se debe de sostener otros aspectos para el cumplimiento de la obligación generada sino que se deben de tener en cuenta otros aspectos no patrimoniales.

❖ **Tabla 7**

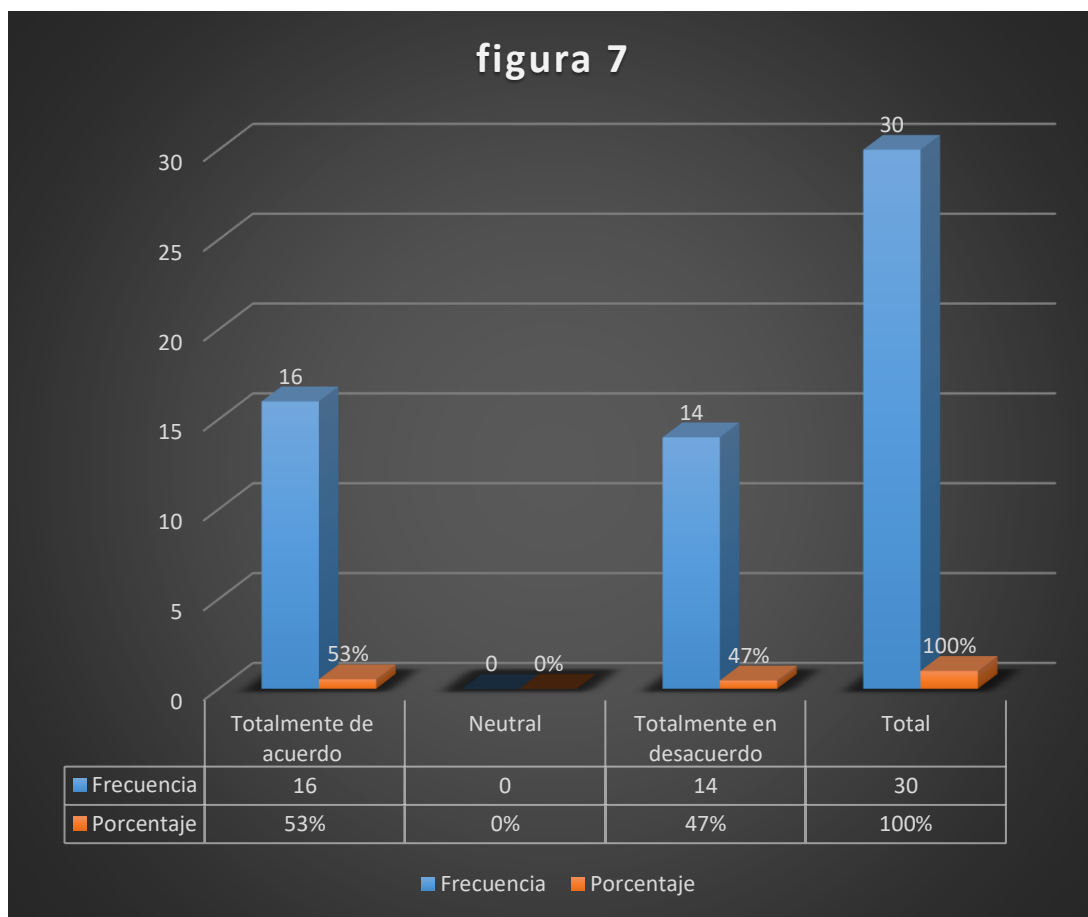
¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>16</i>	<i>53%</i>
<i>Neutral</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>14</i>	<i>47%</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 7**

¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?



Análisis e interpretación

De la figura 7 se tiene que el 53%(16) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible ante una sanción realizada por SUNAFIL, ya que las obligaciones divisibles, son las deudas que se presumen divididos en partes iguales como acreedores o deudores, diferenciando la deuda de manera independiente, un 47%(14) de los encuestados se encuentra en total desacuerdo de la división de las obligaciones ya que si esta es impuesta a una empresa los responsables vienen a ser los accionistas de la misma.

❖ **Tabla 8**

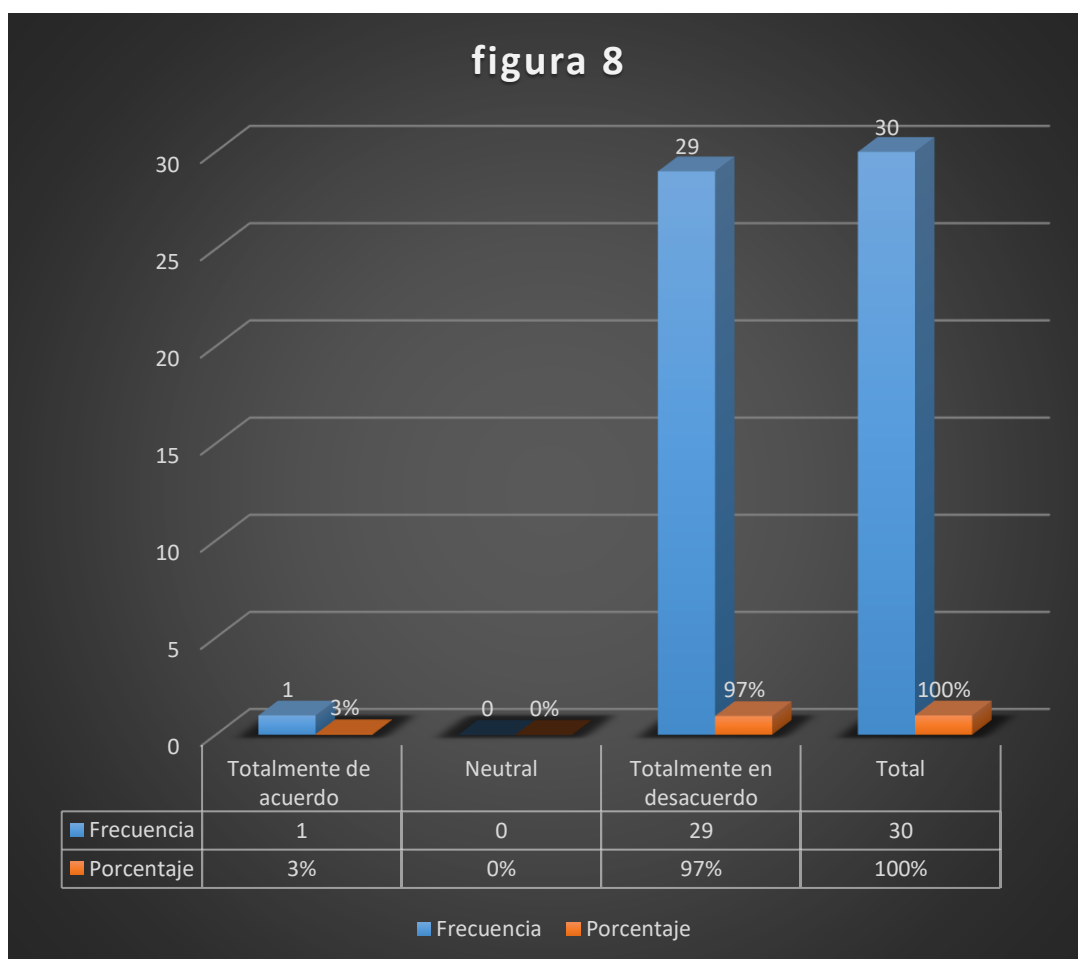
¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente sanciones que impone?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	01	3%
<i>Neutral</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	29	97%
<i>Total</i>	30	100

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 8**

¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente sanciones que impone?



Análisis e interpretación

De la figura 8 se observa que el 97%(29) de los encuestados se encuentra en total desacuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente a las sanciones impuestas, teniendo en cuenta al pleno jurisdiccional laboral establece que la solidaridad en las obligaciones laborales únicamente cuando se configuran los supuestos previstos en el art. 1183° del Código Civil.

❖ Tabla 9

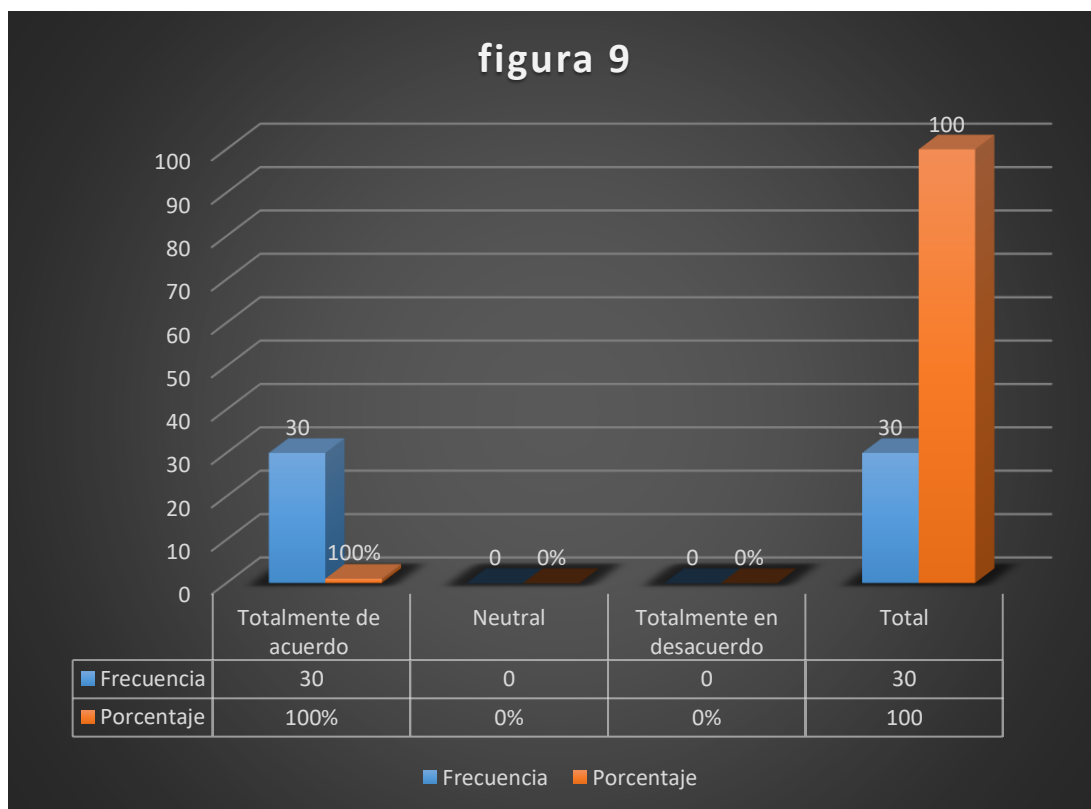
¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>30</i>	<i>100%</i>
<i>Neutral</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

Fuente: elaboración propia.

❖ Figura 9

¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?



Análisis e interpretación

De la encuesta realizada se observa a un 100%(30) donde se encuentran totalmente de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios para el cumplimiento frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación, de modo que frente a un consorcio que ejecuta una obra, el pago o penalidades se realice de manera solidaria.

❖ Tabla 10

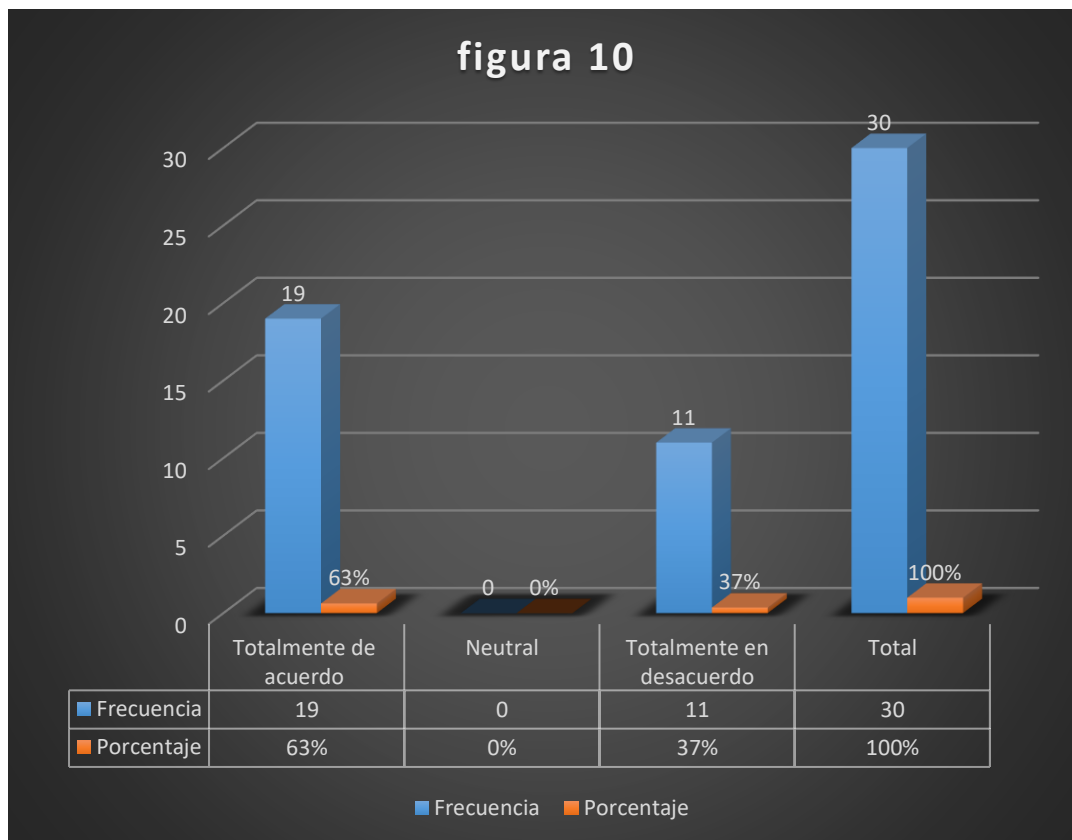
¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>19</i>	<i>63%</i>
<i>Neutral</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>11</i>	<i>37%</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

Fuente: elaboración propia.

❖ **Figura 10**

¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?



Análisis e interpretación

El grafico 10 se tiene un 63%(19) de los encuestados se encuentran en total acuerdo que existan diferencias al momento de aplicación de la responsabilidad solidaria frente a las figuras de intermediación laboral, por lo que se diferencia entre que para intermediación laboral se ejecuta la carta fianza, mientras que en la tercerización de servicios no existe carta fianza alguna, por ello que en la intermediación se aplicara la responsabilidad solidaria.

5.1.2. Análisis documental

(Gomez & Dulzaides Iglesias, 2004) refiere “el análisis documental es una forma de investigación técnica, conjunto de operaciones intelectuales, buscan describir y tener acceso a los documentos para analizar a aquellos que son relevantes a cierto perfil de interés, descripción del contenido o extracción y jerarquización de los términos más significativos”.

Análisis de Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral – Primera Sala:

1.- Resolución N° 445-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

 Firmado digitalmente por: PAREDES MORALES Luis Gabriel FAU 20555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25.05.2022 23:13:20-0500	 REPUBLICA DEL PERU  Firmado digitalmente por : PIZARRO DELGADO Jessica Alexandra FAU 20555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 18.05.2022 11:26:13-0500															
 Firmado digitalmente por : MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU 20555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.05.2022 10:20:50-0500	<p><i>Tribunal de Fiscalización Laboral</i> Primera Sala</p> <p>Resolución N° 445-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">EXPEDIENTE SANCIONADOR</td> <td style="width: 10%;">:</td> <td style="width: 50%;">44-2020-SUNAFIL/IRE-HUA</td> </tr> <tr> <td>PROCEDENCIA</td> <td>:</td> <td>INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO</td> </tr> <tr> <td>IMPUGNANTE</td> <td>:</td> <td>TRADE DEVELOPMENT S.A.C.</td> </tr> <tr> <td>ACTO IMPUGNADO</td> <td>:</td> <td>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA</td> </tr> <tr> <td>MATERIA</td> <td>:</td> <td>LABOR INSPECTIVA</td> </tr> </table> <p><i>Sumilla: Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por TRADE DEVELOPMENT S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 05 de noviembre de 2021</i></p>	EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	44-2020-SUNAFIL/IRE-HUA	PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO	IMPUGNANTE	:	TRADE DEVELOPMENT S.A.C.	ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA	MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA
EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	44-2020-SUNAFIL/IRE-HUA														
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO														
IMPUGNANTE	:	TRADE DEVELOPMENT S.A.C.														
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA														
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA														

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por TRADE DEVELOPMENT S.A.C. frente a la Resolución de Intendencia N°086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 05 de noviembre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un suceso administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al

recurso de revisión como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: declara infundado el recurso de impugnación presentado por TRADE DEVELOPMENT S.A.C., impugnación interpuesta en contra de la Resolución de Intendencia N°086-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, emitida dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N°44-2020-SUNAFIL/IRE-HUA.

2.- Resolución N° 434-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.05.2022 15:19:46-0500



Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica Alexandra FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.05.2022 17:34:41-0500



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.05.2022 10:20:24-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 434-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	061-2020-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

*Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 05 de noviembre de 2021.*

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C frente a la Resolución de Intendencia N°088-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 05 de noviembre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede

la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: declara fundado en parte el recurso de impugnación presentado por ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C, consecuentemente, nula la resolución de sub intendencia N°280-2020-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 20 de septiembre de 2021, ordenándose retrotraer el procedimiento sancionador al momento en el que se produjo el vicio de los fundamentos expuestos.

Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco, y proceder de manera adecuada a sus atribuciones y como lo señala en el fundamento 6.34 de la presente resolución.

3.- Resolución N° 369-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

 <p>Firmado digitalmente por : PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 2055519544 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 21.04.2022 19:41:03-0500</p>	 <p>REPÚBLICA DEL PERÚ</p>	 <p>Firmado digitalmente por : ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU 20555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 21.04.2022 15:07:25-0500</p>
 <p>Firmado digitalmente por : MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU 20555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 22.04.2022 20:15:33-0500</p>	<p><i>Tribunal de Fiscalización Laboral</i> Primera Sala</p>	
<p><u>Resolución N° 369-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</u></p>		
EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	77-2020-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER - HOB
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 083-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES SEGURIDAD SOCIAL LABOR INSPECTIVA

*Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER - HOB, en contra de la Resolución de Intendencia N° 083-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021.*

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER - HOB frente a la Resolución de Intendencia

N°083-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: declara fundado en parte el recurso de impugnación presentado por CONSORCIO SUPERVISOR LOUIS BERGER - HOB, consecuentemente, nula la resolución de subintendencia N°083-2020-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 20 de septiembre de 2021, ordenándose retrotraer el procedimiento sancionador al momento en el que se produjo el vicio de los fundamentos expuestos.

Revocar en parte la resolución de intendencia N° 083-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en los extremos referentes a las dos infracciones muy graves a la labor inspectiva por la negativa en proporcionar información y/o documentación requeridas con fecha 18 y 28 de agosto de 2020, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ADECUANDO dichas infracciones como graves según lo dispuesto en el numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT, en consecuencia la sanción impuesta por dichas infracciones asciende a S/ 6,751.00 cada una.

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 083-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en los extremos referentes a las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, tipificadas 16 en los numerales 25.5 y 25.20 del artículo 25 del RLGIT, y las infracciones muy graves en materia de seguridad social, tipificadas en el numeral 44-B.1 del artículo 44-B del citado cuerpo normativo

4.- Resolución N° 368-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Inelda FAU 2055519544 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.04.2022 19:39:23-0500



REPÚBLICA DEL PERÚ



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.04.2022 15:06:21-0500



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.04.2022 20:14:44-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 368-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	045-2020-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	CANTON LIMA S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

*Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CANTON LIMA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de octubre de 2021*

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por **CANTON LIMA S.A.C.** frente a la Resolución de Intendencia N°080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: declara infundado en parte el recurso de impugnación de revisión presentado por CANTON LIMA S.A.C., consecuentemente, nula la resolución de subintendencia N°080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 20 de septiembre de 2021, ordenándose retrotraer el procedimiento sancionador al momento en el que se produjo el vicio de los fundamentos expuestos.

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Declarar IMPROCEDENTE el pedido de suspensión de ejecución de la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, por las razones expuestas en los fundamentos 6.21 a 6.23

5.- Resolución N° 356-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Firmado digitalmente por :
ORSINI WIŚOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.04.2022 11:05:21-0500

Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.04.2022 10:19:26-0500



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.04.2022 00:17:35-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 356-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	163-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

*Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el SEGURO SOCIAL DE SALUD, en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021.*

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por SEGURO SOCIAL DE SALUD frente a la Resolución de Intendencia N°085-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro

de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por el SEGURO SOCIAL DE SALUD contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-HUA.

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en todos sus extremos.

6.- Resolución N° 349-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	172-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUANUCO
IMPUGNANTE	:	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD LTDA.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 082-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, por mayoría, FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD LTDA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 082-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021.

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD LTDA, frente a la Resolución de Intendencia N°082-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede

la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar, por mayoría, FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD LTDA., y, en consecuencia, NULA la Resolución de Sub Intendencia N° 273-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 10 de setiembre de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 172-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, ordenándose RETROTRAER el procedimiento sancionador hasta el momento en que se produjo el vicio, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Devolver todos los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco, para que proceda conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.42.

7.- Resolución N° 317-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 2055519544 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.04.2022 14:46:17-0500



REPÚBLICA DEL PERÚ



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.04.2022 12:19:52-0500



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGDAS Luis Erwin FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.04.2022 23:10:21-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 317-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	134-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	VALLE VILLANUEVA MARTHA DEL CARMEN
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 077-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, por mayoría, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por VALLE VILLANUEVA MARTHA DEL CARMEN en contra de la Resolución de Intendencia N° 077-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de octubre de 2021.

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por VALLE VILLANUEVA MARTHA DEL CARMEN, frente a la Resolución de Intendencia N°077-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 29 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar, por mayoría, FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por VALLE VILLANUEVA MARTHA DEL CARMEN, y, en consecuencia, NULA la Resolución de Sub Intendencia N° 258-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 26 de agosto de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 134-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, ordenándose RETROTRAER el procedimiento sancionador hasta el momento en que se produjo el vicio, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Devolver todos los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco, para que proceda conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.43.

8.- Resolución N° 266-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



**Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala**

Resolución N° 266-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	162-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CACAO ALTO HUALLAGA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 076-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, por mayoría, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CACAO ALTO HUALLAGA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 076-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 13 de octubre de 2021.

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CACAO ALTO HUALLAGA, frente a la Resolución de Intendencia N°076-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 13 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar, por mayoría, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CACAO ALTO HUALLAGA, y, en consecuencia, **NULA** la Resolución de Sub Intendencia N° 264-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE, de fecha 01 de setiembre de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 162-2021-SUNAFIL/IRE- 18 HUA, ordenándose **RETROTRAER** el procedimiento sancionador

hasta el momento en que se produjo el vicio, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Devolver todos los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco, para que proceda conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.43.

9.- Resolución N° 222-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.03.2022 20:27:11-0500



REPÚBLICA DEL PERÚ



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.03.2022 20:54:21-0500



Firmado digitalmente por :
AGUIRREZA LEGGAS Luz Evelyn FAU 20205195444
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.03.2022 18:29:27-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 222-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	158-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de octubre de 2021.

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A., frente a la Resolución de Intendencia N°078-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de octubre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de octubre de 2021, emitida por la

Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 158-2021- SUNAFIL/IRE-HUA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en todos sus extremos.

10.- Resolución N° 033-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



***Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala***

Resolución N° 033-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	095-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUÁNUCO
IMPUGNANTE	:	CHINA RAILWAY 20 BUREAU GROUP CORPORATION SUCURSAL DEL PERÚ
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 068-2021-SUNAFIL/IRE-HUA
MATERIA	:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por CHINA RAILWAY 20 BUREAU GROUP CORPORATION SUCURSAL DEL PERÚ en contra de la Resolución de Intendencia N° 068-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 10 de setiembre de 2021.*

Visto: Del Recurso de revisión que se interpuso por CHINA RAILWAY 20 BUREAU GROUP CORPORATION SUCURSAL DEL PERÚ, frente a la Resolución de Intendencia N°068-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 10 de setiembre de 2021, mencionada resolución fue interpuesta dentro del marco del procedimiento sancionador.

Recurso de revisión. - Frente a un acto administrativo que de manera sientan que se desconoce o lesiona un interés legítimo o derecho que se le atribuye, por lo que procede la contradicción en vía administrativa a través de los recursos impugnatorios, dentro de los cuales se encuentran el recurso de revisión, entre otros se define al recurso de revisión como como un recurso administrativo sancionador con carácter excepcional.

La sala resolvió: Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por CHINA RAILWAY 20 BUREAU GROUP CORPORATION SUCURSAL DEL PERÚ, en contra de la Resolución de Intendencia N° 068-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 10 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 095-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 068-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, en el extremo referente a las tres (3) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo por no brindar condiciones de seguridad en el lugar de trabajo, por no realizar la supervisión efectiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y por no acreditar la 20 implementación y funcionamiento activo del Comité Técnico de Coordinación en seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones. CONFIRMAR dicha Resolución en el extremo referente a la sanción impuesta por no realizar evaluaciones de riesgo y controles periódicos de las condiciones de trabajo, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT.

5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Con base en los resultados obtenidos, luego de aplicar la investigación a la muestra de estudio y las observaciones del caso, las hipótesis específicas planteadas pueden probarse de la siguiente manera:

H₀. NO existe un límite normativo desproporcional cuando se aplica el Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022.

H₁. Existe un límite normativo desproporcional cuando se aplica el Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022.

El límite normativo de la proporcionalidad viene a ser una estructura argumentativa que permite la interpretación de los principios constitucionales y la desproporcionalidad viene a definir a un principio inconstitucional ya que se existe un límite desproporcional a las resoluciones emitidas por SUNAFIL, ello referente a las

sanciones pecuniarias que imponen, muchos de los casos analizados solo confirman las sanciones pecuniarias.

HE1. Se delimita de manera inadecuada el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022.

La primera hipótesis específica es contradicha por el estudio de Arias, Marcia Olinda Ruíz “Eficacia y efectividad de la sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral”, lo que se observa en la hipótesis y en el trabajo de investigación plasmado es referente a la figura de solidaridad, ello en materia de relaciones jurídicas obligacionales, supone ello la existencia de varios deudores que han contraído la obligación de una cosa divisible, estando cada uno de ellos obligado a pagar el total de la deuda.

HE2. Se delimita de manera el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022.

La segunda hipótesis específica de la investigación observamos a la tercerización laboral como contratación de terceros para la producción de bienes o como también para la prestación de servicios, por lo que se contrata a un tercero para suplir una necesidad temporal, empero sin los beneficios laborales que estos otorgan.

5.3. Discusión de resultados

Del inicio de la investigación se llegó a formular la Hipótesis General; el cual viene a ser el siguiente **H.G. Existe un límite normativo desproporcional cuando se aplica el Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022;** es fiable a los resultados obtenidos; después de haberse aplicado la técnica de investigación del análisis documental es que al existir un límite normativo este vulnera al principio de proporcionalidad, atentando de manera directa contra la inversión en muchos casos de negocios y o empresas que se encuentran en desarrollo de crecimiento económico, muchas veces las sanciones administrativas chocan con el capital de los empresarios, otros cierran sus negocios y empresas, por lo que la hipótesis general es acorde a lo que se concluyó en la investigación. Buscamos la maximización de los Derechos fundamentales de acuerdo a las posibilidades fácticas y jurídicas.

5.4. Aporte científico de la investigación

Buscamos el reconocimiento de la existencia del principio de solidaridad frente a las resoluciones emitidas por sunafil, ya que en muchas de estas existen contratos de obras públicas que contratan a través de consorcios, por lo que al momento de la imposición de la sanción esta pueda ser cancelada bajo la aplicación del principio de solidaridad, dividiendo en partes iguales la sanción económica, la responsabilidad solidaria constituye la herramienta que la legislación laboral pone a disposición de las empresas y comercios a nivel nacional, buscando siempre la eficacia y amplitud de la dinámica productividad empresarial, la naturaleza administrativa y económica del outsourcing, lleva a la conclusión de que se debe de implantar al principio de solidaridad en las resoluciones emitidas por la sunafil.

CONCLUSIONES

- a) Se logró la determinar y conocer cuál es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022, como este límite normativo se convierte en elemento central del estado social de derecho, ya que el principio de solidaridad como el de proporcionalidad se encuentran amparadas como fundamentales y reconocidos por el derecho.
- b) Luego de los análisis documentales se determinó cómo se delimita el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022, lo que la obligación mancomunada viene a ser solidaria bajo la ración jurídica con la totalidad del objeto en virtud del título constitutivo existiendo varios deudores que han contraído la obligación como en el caso de los consorciados.
- c) Se determinó cómo se delimita el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022, implicando que tanto al empleador como el contratista son responsables directos de los salarios y prestaciones de los trabajadores.

SUGERENCIAS

1. Se insta al tribunal de revisión y administración de Sunafil, como parte del proceso de investigación, tanto en la fase de investigación como en su fase sancionadora, a todas las autoridades regionales a nivel nacional a establecer normas de justificación e interpretación en los casos en que, con base en la negativa a proporcionar información, la prevención de infracciones, multar a los objetos investigados y garantizar el derecho a la justicia de los objetos inspeccionados.
2. Se hace extintiva la recomendación respecto a la propuesta que se refiere a los tribunales y autoridades regionales de la Sunafil a nivel nacional a permitir y tomar en cuenta los argumentos de defensa de los sujetos examinados para permitirles rendir, recibir, ejecutar y valorar sus pruebas. e inspira su determinación antes de decidir imponer sanciones por violaciones de no divulgación en función de su naturaleza contenciosa no correctiva.
3. Se recomienda a los tribunales de Sunafil y autoridades regionales a nivel nacional para autorizar y considerar los argumentos de defensa de los sujetos de prueba para permitirles realizar, recibir, realizar y evaluar sus pruebas. E informe su decisión antes de decidir sobre sanciones por incumplimiento de la confidencialidad en función de la naturaleza no reparadora de la disputa.

REFERENCIAS

- Alca, E. C. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Almanza, J. E. (2018). *Derecho laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Atienza, M., & Ruiz Manero, J. (2006). *solidaridad compartida*. Madrid : Editorial Trotta.
- Cantudio, M. A., & Ramos Vasquez, I. (2014). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Dykinson: Ebook central.
- Cortada de Kohan, N. (2013). *Metodología de la Investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis* . Mexico: Editorial Trillas.
- DEHO, A. (2005). *Las mejoras entre el CC y el CPC dialogo con la jurisprudencia* . Lima: Dialogo con la jurisprudencia.
- Díaz, L. V., & Marcelo Puente , G. (2022). *La fiscalización laboral de la sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de la libertad durante el periodo 2015 al 2019*. Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3630/Goicochea%2c%20Lenny_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, J. E. (2016). *Derecho de responsabilidad civil* . Lima: Editorial Pacífico .
- Fernandez, A. C. (1982). *Instituciones de derecho urbano* . Madrid: Editorial civitas.
- Gomez, F. A. (2020). *Aplicación de los principios de solidaridad y sustentabilidad en el desarrollo territorial colombiano*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Doctorado en Ciencias Jurídicas.
- Gomez, M. M., & Dulzaides Iglesias, M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *SCIELO*, 2-4.
- Gotuzzo, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

- Granda, F. D. (2016). *La responsabilidad extracontractual* . Lima: Ara Editores.
- Hunt, C. G. (2011). *Derecho laboral general*. Lima-San Borja: Ediciones caballero bustamante.
- laboral, S. d. (2021). *informes de inspeccion de trabajo*. LIMA: SUNAFIL.
- Magnan, M. F. (2015). *Droit des obligations responsabilite civil et quasicontrats*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Marañon, M. M. (2010). *descentralización productiva y relaciones laborales*. Buenos Aires : Mayo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *trabajo en regimen de subcontratación*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.
- Paitán, H. Ñ., Mejia Mejia , E., Trujillo Roman, R., Romero Delgado, H., Medina Bárcena, W., & Novoa Ramirez, E. (2023). *Metodología de la investigación total*. Bogota: Ediciones de la U.
- Parodi, F. O., & Castillo Freyre , M. (2022). Algunas consideraciones relativas a las obligaciones indivisibles y solidarias. Lima: ius et veritates.
- Parodi, F. O., & Castillo Freyre, M. (2001). *Tratado de las obligaciones* . Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Parra, J. J. (2021). *Alcances del principio de solidaridad en el derecho contractual* . Medellin: Universidad EAFIT.
- Robles, A. (2012). *Temas de derechos reales y trabajo*. C.D. Mexico: Editorial Porrúa.
- Solís Espinoza, A. (2008). *Metodologia de la investigacion*. Lima: Fecat.
- Solis, M. A. (2012). *Problemas de los segundos actos en inspeccion del trabajo*. Lima: Gaceta juridica.
- Supo Condori, F. (2014). *Fundamentos Teóricos y Procedimentales de la Investigacion Científica*. Lima: El Universitario.

Vera, M. C. (2018). *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad.*

Quito: Universidad Andina Simon Bolivar .

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022”

TESISTA: Alberto Alain Berger Viguera

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: PG: ¿Cuál es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022? Problemas Específicos: ¿Cómo se delimita el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022? ¿Cómo se delimita el Principio de solidaridad en la denominada tercerización?</p>	<p>Objetivo General: OG: •Determinar a conocer cuál es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022. Objetivos Específicos: •Determinar cómo se delimita el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022. •Determinar cómo se delimita el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022.</p>	<p>Hipótesis General HG. • Existe un límite normativo desproporcional cuando se aplica el Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022. Hipótesis Específicas •Se delimita de manera inadecuada el Principio de Solidaridad en los contratos de obras públicas derivados de consorcios Huánuco-2022. •Se delimita de manera el Principio de solidaridad en la denominada tercerización Huánuco-2022.</p>	<p>INDEPENDIENTE (X) Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco-2022 DEPENDIENTE (Y) - • El principio de solidaridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta Dirección. • Tribunal de Fiscalización Laboral. • Órganos en línea • La tipicidad. • La antijuridicidad. • La culpabilidad. • La tentativa. • La consumación. 	<p>Ámbito: resoluciones del tribunal de fiscalización laboral. Tipo: Investigación relacional cuantitativa Diseño: No experimental, en su modalidad descriptivo Población: 20 expedientes del tribunal de fiscalización laboral. Muestra: 10 expedientes del tribunal de fiscalización laboral, 10 fiscalizadores de la sunafil y 20 abogados especialistas en derecho laboral.</p>



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: “EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022”

OBJETIVO:

Determinar a conocer cual es el límite normativo del Principio de Solidaridad en las Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huáncο-2022

INVESTIGADOR: BERGER VIGUERAS ALBERTO ALAIN

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

ANEXO 03

CUESTIONARIO

TITULO: EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022.

Cédula de cuestionario sobre el principio de solidaridad en las resoluciones emitidas por SUNAFIL huánuco-2022

DESCRIPCIÓN: La presente hoja pretende estudiar las opiniones de los abogados especialistas en derecho laboral, inspectores de SUNAFIL; el instrumento se divide en un total de 10 preguntas divididas de acuerdo a las dimensiones de la Operacionalización de las variables; únicamente existen tres escalas las cuales serán “totalmente de acuerdo”, “neutral” y “Totalmente desacuerdo”, a fin de que las respuestas tengan la disposición de la escala de intención de categoría.

Ítems	
N°	Variable independiente: Resoluciones emitidas por SUNAFIL Huánuco – 2022
Dimensión: órganos en línea	
1	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?
2	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?
3	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?
4	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el

	grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?
5	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?
Variable dependiente: el principio de solidaridad	
Dimensión: cumplimiento de obligación	
6	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?
7	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?
8	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente sanciones que impone?
9	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?
10	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO -
PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: José Iván Mandujano Rubin

Especialidad: Doctor en Derecho

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Órganos en Línea	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?	4	3	4	4
	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?	4	4	4	4
	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?	3	4	4	4
	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?	4	4	4	3
	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?	4	4	4	4
Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?	4	3	3	4
	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente a sanciones que impone?	4	4	3	4
	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?	3	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO –
PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Genaro Lemuel Bustamante Rivera

Especialidad: Maestro en Derecho Penal



"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Órganos en Línea	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?	4	4	4	3
	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?	4	4	4	4
	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?	4	3	4	4
	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?	4	4	3	4
	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?	3	4	4	4
Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?	4	4	3	4
	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente a las sanciones que impone?	4	4	4	3
	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO –
PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Eduardo Martín Estrada Argandoña

Especialidad: Maestría en docencia en educación Superior e Investigación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Órganos en Línea	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?	2	4	4	3
	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?	4	4	4	4
	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?	4	3	4	3
	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?	4	4	4	3
	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?	4	4	4	3
Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?	4	4	4	3
	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?	4	4	4	4
	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente sanciones que impone?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO -
PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Cesar Wilfredo Rosas Gchevarria

Especialidad: Maestro en Gestión y Negocios, Gestión de Proyectos

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Órganos en Línea	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?	4	4	4	3
	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?	4	3	4	4
	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?	4	4	4	3
	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?	3	4	4	4
	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?	4	4	3	4
Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?	4	4	4	4
	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente sanciones que impone?	3	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?	4	3	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO –
PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Fernando Soto Palomino

Especialidad: Mg. Derecho Peral

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Órganos en Línea	¿consideran que los órganos en línea cumplen con la administración correspondiente de sus actividades programas?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que la función fiscalizadora se realice de manera inopinada y sin previo aviso o notificación de visita?	4	4	4	4
	¿Considera necesario que los órganos de línea también busquen o reformule procedimientos en favor de las empresas a las que fiscalizan?	4	4	3	4
	¿Usted está de acuerdo que se planten medidas alternativas a las sanciones económicas determinando el grado de infracción o falta cometida por la empresa fiscalizada?	3	4	4	4
	¿Considera que la SUNAFIL cumple de manera adecuada su función de regular y fiscalizar en favor de la seguridad y salud en el trabajo, siendo imparciales y razonables?	4	4	3	4
Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que la obligación se viene a caracterizar con la patrimonialidad en favor de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo a la regulación de las obligaciones mancomunadas a regirse por la regla de obligación divisible?	4	4	3	4
	¿Se encuentra de acuerdo que la SUNAFIL establezca los límites de la responsabilidad solidaria frente a sanciones que impone?	4	4	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan dos o más acreedores solidarios frente a un deudor para el cumplimiento de una obligación?	4	3	4	4
	¿Está usted de acuerdo que existan diferencias al momento de aplicar la responsabilidad solidaria para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma

NOTA BIOGRÁFICA

Alberto Alain Berger Viguera egresado de la UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES con el grado académico de Bachiller y obteniendo el Título Profesional de Abogado por la UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, actualmente me desempeño ocupando el cargo de jefe de la OFICINA DESCONCENTRADA DEL CONTROL DE LA MAGISTRATURA, cargo que vengo desempeñando de manera responsable.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día lunes **28 DE JUNIO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA
 Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN
 Mg. Fernando SOTO PALOMINO

Presidente
 Secretario
 Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Eduardo Martín ESTRADA ARGANDOÑA (Resolución N° 0946-2023-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Derecho, mención en Civil y Comercial, Don Alberto Alain BERGER VIGUERAS.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de dieciocho (18)
 Equivalente a muy bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)


Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30 horas de 28 de junio de 2023.



PRESIDENTE
 DNI N° 04025428



SECRETARIO
 DNI N° 41879768



VOCAL
 DNI N° 46513914

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02204-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022”**, realizado por el Maestría en Derecho Civil y Comercial, **Alberto Alain BERGER VIGUERAS** cuenta con un **índice de similitud del 14%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 27 de junio de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS - ALBERTO ALAIN BERGER VIGUE
RAS.docx**

AUTOR

ALBERTO ALAIN BERGER VIGUERAS

RECUENTO DE PALABRAS

11543 Words

RECUENTO DE CARACTERES

63767 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

59 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 27, 2023 11:49 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 27, 2023 11:50 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	x	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	BERGER VIGERAS ALBERTO ALAIN							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	978264215
Nro. de Documento:	07707595					Correo Electrónico:	bergeralberto79@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	x	NO
Apellidos y Nombres:	ESTRADA ARGANDOÑA EDUARDO MARTIN					ORCID ID:	0000-0002-8225-739X			
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	45107364		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	MANDUJANO RUBIN JOSE LUIS
Vocal:	SOTO PALOMINO FERNANDO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)


EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL HUÁNUCO-2022

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: *(tal y como está registrado en SUNEDU)*

MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.

d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.

e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.

f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.

g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>						
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros <i>(especifique modalidad)</i>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	PRINCIPIO	SOLIDARIDAD	SUNAFIL
---	-----------	-------------	---------

Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>



¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
--	----	--------------------------	----	-------------------------------------



Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>
--	----------------------

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
--	------------------------------------	-------------------------------	--	--

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	BERGER VIGERAS ALBERTO ALAIN	Huella Digital
DNI:	07707595	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha:		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri, tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.