

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento
Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Eddy CONCHA PINTO

Asesor:

Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA

Cerro de Pasco - Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento
Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
PRESIDENTE

Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO
MIEMBRO

Dr. Oscar David PEREZ SAENZ
MIEMBRO



Firmado digitalmente por PÁUCAR
COZ Degollación Andrés FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.05.2026 11:55:17 -05:00



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 03 - 2026

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Eddy, CONCHA PINTO

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del
Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025”

Asesor:

Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA

Índice de Similitud:

18%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 06 de mayo del 2026

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a:

Dios, por guiarme en cada paso de mi camino como profesional para alcanzar mis metas y culminar esta etapa.

A mis padres por darme la fortaleza para seguir avanzando tanto personal como a nivel profesional y concluir mi etapa preprofesional con el presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de la presente tesis.

En especial agradezco a mi familia por su apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida profesional.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, por los conocimientos brindados durante mi etapa de estudiante a efectos de que pueda culminar mi etapa profesional y adquirir las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos y responsabilidad que conlleva la carrera de Derecho.

RESUMEN

La tesis, titulada "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025" de Eddy Concha Pinto, aborda la limitada eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco, a pesar de que la ley les otorga esta calidad. Siendo así, el problema general es: ¿En qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en Pasco? Por esa razón, se identifican problemas específicos tales como: los principales obstáculos normativos y de praxis judicial, así como la percepción de los profesionales del sistema legal y administrativo. El objetivo general de la investigación es determinar en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en Pasco, así como identificar y describir los obstáculos normativos y de praxis judicial, y determinar dicha percepción. Por otra parte, se ha concluido que las resoluciones son ineficaces, lo que las relega a ser usadas como medios probatorios en procesos ordinarios. La falta de liquidación de la deuda y la imprecisión en los montos son las principales causas por las que no se utilizan como títulos ejecutivos, así como la preferencia por la vía judicial directa en casos complejos como la desnaturalización de contratos o actos de hostilización, sin tomar en cuenta dichas actas y constituyéndose en ineficaz. Por último, la metodología empleada para el presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo, utilizando un método descriptivo, explicativo y dogmático con un enfoque hermenéutico y un diseño no experimental. La recolección de datos se realizará mediante análisis documental y entrevistas a profesionales del sistema legal y administrativo, y el análisis se basará en el análisis de contenido, la triangulación de datos y la técnica hermenéutica.

Palabras clave: Títulos ejecutivos, procedimiento inspectivo, proceso de ejecución y Derecho Laboral.

ABSTRACT

The thesis, titled "Firm Administrative Resolutions Derived from the Inspection Procedure and Executive Titles in Pasco, 2024-2025" by Eddy Concha Pinto, addresses the limited effectiveness of firm administrative resolutions as executive titles in the Superior Court of Justice of Pasco, despite the law granting them this quality. The general problem is: To what extent do firm administrative resolutions derived from the inspection procedure have executive merit in Pasco? For this reason, specific problems are identified, such as the main regulatory and judicial practice obstacles, as well as the perception of legal and administrative system professionals. The general objective of the research is to determine to what extent firm administrative resolutions derived from the inspection procedure have executive merit in Pasco, as well as to identify and describe the regulatory and judicial practice obstacles, and to determine this perception. On the other hand, it has been concluded that the resolutions are ineffective, which relegates them to being used as a means of proof in ordinary proceedings. The lack of debt liquidation and the imprecision in the amounts are the main causes why they are not used as executive titles, as well as the preference for the direct judicial route in complex cases such as the denaturalization of contracts or acts of hostility, without taking into account said records and thus becoming ineffective. Finally, the methodology used for this research is qualitative, employing a descriptive, explanatory, and dogmatic method with a hermeneutical approach and a non-experimental design. Data collection will be carried out through document analysis and interviews with legal and administrative system professionals, and the analysis will be based on content analysis, data triangulation, and the hermeneutical technique.

Keywords: Executive titles, inspection procedure, enforcement proceedings, and Labor Law.

INTRODUCCIÓN

En la compleja estructura del derecho procesal laboral, uno de los pilares importante para garantizar la tutela efectiva de los Derechos de los trabajadores se encuentra comprendido en la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), por tanto el presente trabajo de investigación titulado: "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025", el cual busca aborda una problemática crucial en el ámbito del derecho procesal laboral y laboral propiamente dicho. Toda vez que, a nivel internacional y nacional, la inspección del trabajo se rige como una función del Estado de carácter esencial para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores. En el Perú, esta labor está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyas resoluciones administrativas, una vez firmes, poseen legalmente la calidad de títulos ejecutivos, lo que debería permitir una rápida y eficaz exigibilidad de las obligaciones laborales adeudadas.

Sin embargo, en el contexto específico de la Corte Superior de Justicia de Pasco, se observa una notoria discrepancia entre el reconocimiento legal de estas resoluciones y su aplicación práctica. Pese a su mérito ejecutivo. Es decir, en la praxis judicial se utilizan de manera limitada, optando los operadores del sistema legal por la vía del proceso ordinario, donde las resoluciones son relegadas a meros medios de prueba. Esta situación genera una ineficiencia que retrasa la tutela de los derechos laborales, contraviniendo el espíritu de celeridad que rige los procesos de ejecución.

En este marco, la investigación plantea como problema central la siguiente interrogante: ¿En qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco?

Para dar respuesta, se identifican problemas específicos que profundizan en las causas del fenómeno, tales como los obstáculos normativos y de praxis judicial, así como la percepción de los profesionales del sistema legal y administrativo sobre la eficacia de dichas resoluciones.

El objetivo general del estudio es determinar en qué medida las resoluciones administrativas firmes tienen mérito ejecutivo en Pasco. Por su parte, los objetivos específicos buscan identificar y describir los obstáculos que limitan su uso, y determinar la percepción de los profesionales del derecho involucrados en estos procesos. La hipótesis general sostiene que la limitada eficacia de estas resoluciones se debe principalmente a obstáculos normativos y a la praxis judicial. Complementariamente, se postulan dos hipótesis específicas: la primera, que la falta de liquidación de la deuda y la imprecisión en los montos son las principales causas de su subutilización; y la segunda, que la percepción negativa de los profesionales del sistema legal y administrativo contribuye a la preferencia de la vía judicial ordinaria.

La metodología empleada es de tipo cualitativo, con un enfoque descriptivo, explicativo y dogmático, y un diseño no experimental. La recolección de datos se realizará mediante el análisis documental de normativa, jurisprudencia y doctrina, así como a través de entrevistas en profundidad a profesionales del sistema legal y administrativo. El análisis de los datos se basará en el análisis de contenido, la triangulación y la técnica hermenéutica.

Finalmente, el presente trabajo se estructura en cinco capítulos: el primero, dedicado al planteamiento del problema; el segundo, al marco teórico que sustenta la investigación; el tercero, al marco metodológico; el cuarto, al análisis de los resultados; y el quinto, a las conclusiones y recomendación

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.	Planteamiento del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1.	Delimitación espacial	3
1.2.2.	Delimitación temporal.....	3
1.2.3.	Delimitación conceptual.....	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	8
2.1.1.	Antecedentes internacionales	8
2.1.2.	Antecedentes nacionales	10
2.2.	Bases teóricas científicas.....	11
2.2.1.	La inspección del trabajo en el Perú.....	11
2.2.2.	Las resoluciones administrativas firmes emitidas en el procedimiento administrativo sancionador a cargo de SUNAFIL.....	19
2.2.3.	El sistema inspectivo laboral como parte del conjunto de medidas de protección de los derechos del trabajador	20
2.2.4.	El régimen de protección de derechos laborales del trabajador en el Perú	20
2.2.5.	El sistema inspectivo laboral y su relación con el régimen de protección de derechos de los trabajadores.	22
2.2.6.	La relación entre el proceso ejecutivo laboral y el procedimiento sancionador a cargo de la inspección laboral.....	22
2.2.7.	El mérito ejecutivo y los títulos ejecutivos	23
2.3.	Definición de términos conceptuales.	24
2.4.	Enfoque filosófico – epistémico.....	25
2.4.1.	Positivismo Jurídico:	26
2.4.2.	Teoría Crítica del Derecho:	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	27
3.2.	Nivel de investigación.....	28

3.3.	Característica de la Investigación.....	29
3.4.	Método de investigación	30
3.5.	Diseño de investigación	30
3.6.	Procedimiento del muestreo	31
3.6.1.	Población	31
3.6.2.	Muestra:.....	31
3.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
3.8.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.	32
3.8.1.	Análisis de Contenido	32
3.8.2.	Triangulación de Datos	33
3.8.3.	Técnica Hermenéutica	33
3.9.	Orientación ética	34

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	35
4.1.1.	Recolección de Datos	36
4.2.	Discusión de resultados:.....	67

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

En la compleja estructura del derecho procesal laboral, uno de los pilares importante para garantizar la tutela efectiva de los Derechos de los trabajadores se encuentra comprendido en la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), conforme señala el Artículo 3 de la Ley 28806 - Ley general de Inspección de Trabajo la finalidad de las inspecciones laborales son tres entre ellas la vigilancia y exigencia de que las normas legales, reglamentaria, convencionales y contractuales en el orden que mencionan siendo sociolaborales sean cumplidas. Es decir la Ley general de inspección de trabajo tiene la finalidad de verificar y exigir el cumplimiento de los Derechos Laborales, por lo que es de gran importancia para coadyuvar a que dicha finalidad se cumpla el presente trabajo de investigación, toda vez que se trata de una constatación de lo que ocurre en la práctica y en la norma a efectos de contribuir con un cambio importante a efectos se garantice la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

Por tanto, las resoluciones administrativas emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral son de gran importancia en nuestro derecho laboral peruano, conforme señala el artículo 48 de la Ley General de la Inspección del Trabajo, debido a que dichas resoluciones poseen la calidad de títulos ejecutivos, lo que, en teoría, debería permitir una exigibilidad rápida y eficaz de las obligaciones laborales adeudadas a través del proceso ejecutivo laboral.

Por lo que al verificar una notoria discrepancia en lo que ocurre en la práctica y lo que señala nuestra norma legal vigente es que se realiza la presente investigación a efectos de buscar contribuir con propuestas significativas de mejora. Debido a que pese a lo señalado en el Código Procesal Laboral el cual señala que dichas resoluciones tienen la condición de título ejecutivo, en la práctica no se toma como título ejecutivo apartándose de la finalidad de la Ley de Inspección de trabajo, debido a que en lugar de iniciar un proceso ejecutivo laboral, los operadores del sistema optan por la vía del proceso ordinario o abreviado, a efectos de reclamar sus derechos y en muchos caso son relegados a ser medios de prueba, cuando ello no es la finalidad de dicha norma. Por lo tanto, esta situación genera una incertidumbre en los trabajadores, que muchos de ellos no saben a dónde recurrir para hacer valer sus derechos violentados, de otro lado dichas resoluciones administrativas demoran tanto que no se puede concluir como firmes. Así mismo, la evidencia a demostrado que pese a que la Ley 29497 se encuentra vigente desde el 5 de noviembre del 2012 el empleo de dichas resoluciones administrativas es escaso en relación a casos resuelto en un proceso ejecucion de dichas resoluciones pese al número de pronunciamientos emitidos por los órganos resolutores de la autoridad inspectiva, lo que implica que éstas son utilizadas como medios probatorios de una demanda tramitada en un proceso ordinario o abreviado laboral.

Así se tiene que la investigación muestra que el principal problema que actualmente está impidiendo el uso de las resoluciones del sistema inspectivo como títulos ejecutivos, esto se debe a muchos factores entre ellas el plazo, los requisitos para ser considerados como tal, la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores. Asimismo como establece el Código Civil de manera supletoria a efectos de poder ser ejecutado estos deben ser expresos, ciertos y exigibles. Por lo tanto, en este contexto, la presente investigación busca responder a la siguiente interrogante: ¿En qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tienen mérito ejecutivo en Pasco? , dicho estudio profundizará en las causas de este fenómeno y explorará las percepciones de los profesionales del sistema legal y administrativo sobre la eficacia de dichas resoluciones, con el objetivo de proponer mejoras que optimicen el contenido de las resoluciones administrativas y fortalezcan su aplicación práctica.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se llevará a cabo en la ciudad de Cerro de Pasco, Perú, debido a que es la zona en el cual se ha realizado la investigación y en el cual se analizará los alcances o limitaciones de las resoluciones firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como mérito ejecutivo.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se enfocará desde enero de 2024 a enero de 2025, analizando la práctica judicial, normativa y la doctrina.

1.2.3. Delimitación conceptual

La investigación se centrará en el análisis de las resoluciones administrativas firmes y los títulos ejecutivos derivados del procedimiento inspectivo laboral, realizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene el mérito ejecutivo en Pasco?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son los principales obstáculos normativos y de praxis judicial que limitan el uso de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco?
- b. ¿Cuál es la percepción de los profesionales del sistema legal y administrativo sobre la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en los procesos de ejecución en Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene el mérito ejecutivo en Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar y describir los obstáculos normativos y de praxis judicial que

limitan el uso de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco.

- b. Determinar la percepción de los profesionales del sistema legal y administrativo sobre la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en los procesos de ejecución en Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por su relevancia a nivel teórica, social y práctica, toda vez que aborda una problemática que afecta la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores. En cuanto a la relevancia teoría el artículo 48 de la Ley General de la Inspección del Trabajo señala que las resoluciones administrativas firmes tienen la calidad de títulos ejecutivos, en concordancia al artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo el cual respalda su cumplimiento mediante el proceso de ejecución. Sin embargo, considero que existe un vacío debido a que la praxis judicial y la norma no son cumplidas. Es decir, la finalidad de la norma es restringida, por lo que esta investigación busca llenar ese vacío a través del análisis de resolución y de las experiencia de personal administrativo y judicial así como las partes involucradas dentro del ámbito de las resoluciones administrativos emitidos por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, debido a que dichas resoluciones no son utilizadas a efectos reclamar un Derecho mediante un proceso de ejecución, sino más bien en muchos casos son relegados como medio probatorio. Por tanto se espera que los hallazgos contribuyan de manera directa a la discusión académica, aportando nuevos conocimientos y perspectivas al área del Derecho Procesal Laboral.

En cuanto a la relevancia social, el sistema inspectivo laboral cumple una función esencial en el Estado el cual se encarga de vigilar y exigir el cumplimiento de normas laborales salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como: la jornada laboral de trabajo, las remuneraciones que deben percibir los trabajadores, los beneficios sociales y la seguridad y salud en el empleo. Por lo que el no uso de las resoluciones como títulos ejecutivos frustra este objetivo, en primer orden que para que dichas resoluciones sean firmes el plazo es prolongados y otro es al obligar a los trabajadores a recurrir a otros procesos judiciales ordinarios a efectos de hacer valer sus Derechos, que en muchos casos también duran un promedio de dos a tres años por el derecho a la contradicción y de la misma forma son muy complejos, lo que esta situaciones retrasa la restitución de sus derechos que debería ser protegido. Por lo tanto, la presente investigación busca proponer mejoras a través de soluciones concretas que puedan ayudar a fortalecer la tutela efectiva de estos derechos, ofreciendo de esa forma un valor práctico y directo para su solución.

Por último, la presente investigación busca realizar un estudio y diagnóstico de las deficiencias en el proceso de emisión de estas resoluciones, centrado fundamentalmente en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene el mérito ejecutivo en Pasco a efectos de proponer soluciones. Por lo que se espera que estas propuestas coadyuven a la comunidad jurídica y para quienes están a cargo de tomar decisiones en el sistema de justicia, aportando de esa forma a la optimización y fortalecimiento de su aplicación de dichas resoluciones en Pasco.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones de esta investigación se relaciona con el acceso y la calidad de la información. La recolección de datos primarios a través de encuestas, entrevistas o grupos focales podría verse afectada por la disponibilidad y disposición de los participantes, especialmente de los magistrados, abogados, demandados, demandantes y funcionarios del sistema de justicia laboral y la inspección del trabajo en Pasco. Asimismo, se reconoce una escasa información de antecedentes y estudios previos que aborden la problemática de la falta de mérito ejecutivo de las resoluciones inspectivas a nivel regional, local y nacional, el cual ha representado un desafío adicional para la presente investigación, debido a que requiere un mayor esfuerzo en el análisis de la normativa y la práctica judicial para construir una base teórica y empírica sólida.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

De las consultas realizadas en nuestro medio, con la finalidad de encontrar trabajos de investigación, desarrolladas y sustentadas, relacionado al título de mi proyecto de investigación; “Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.” , he realizado la consulta de antecedentes que se aproximan a la orientación de mi investigación tal y como señaló a continuaciones:

2.1.1. Antecedentes internacionales

- Mora Vergara, J. (2024). La inspección, vigilancia y control cuando se oculta la calidad del verdadero empleador: el dilema del supuesto reconocimiento de derechos laborales individuales con la imposición de una sanción administrativa.

Universidad Externado de Colombia. Su objetivo general ha sido investigar y determinar si los inspectores de trabajo en el país de Colombia tienen la facultad para sancionar cuando el Empleador oculta información

sobre el contrato de un trabajador. La metodología utilizada es de tipo analítico-jurídica, el cual se basa en examinar y analizar normas y las jurisprudencias relevantes en Colombia y comparándolo con las diferentes modalidades contractuales y evaluando casos de uso fraudulentos de los mismos contratos.

Los resultados y conclusiones señalan que las normas deben ser modificadas dando una mayor protección a los trabajadores, debido a que la capacidad del Estado para sancionar a los empleadores por infracciones laborales (a través de inspecciones) no puede depender de la decisión de una Juez y a la vez desestimar las supervisiones realizadas del Ministerio de trabajo, por lo que el autor hace un especial énfasis en la prohibición de la tercerización y la intermediación laboral ilegal. señalando que cuando son utilizados contratos civiles por las Empresas de manera fraudulenta pese a que el Ministerio del Trabajo tiene plena autoridad para actuar en estos casos, solo castiga la conducta fraudulenta del empleador, dejando desprotegidos los Derechos de los trabajadores. Es decir, no declaran automáticamente que existe un "contrato de trabajo" ni muchos menos obligan al pago del salario del trabajador afectado o en algún caso los beneficios adeudados. Por lo que para conseguir ese reconocimiento y el pago de sus derechos, los trabajadores tienen que acudir al Poder Judicial a efectos puedan solicitar mediante una demanda el pago de dichos derechos o en algunos el reconocimiento del derecho laboral vulnerado, por tanto para que los trabajadores puedan obtener tutela efectiva de sus derechos demoran un periodo considerable entre 5 y 10 años,

mientras que la administración pública tiene un plazo de tan solo 3 años para sancionar.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- Ramos Rivera, A. T. (2024). El empleo de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022. El objetivo de su investigación fue el de determinar la razón del por qué, a pesar de que las resoluciones administrativas firmes de la inspección de trabajo tienen la calidad de un título ejecutivo, el uso de las mismas es escasa en los Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el periodo 2022, por lo cual busca encontrar formas prácticas de incentivar que dicha resolución pueda hacerse efectivas mediante un proceso de ejecución laboral. La metodología que ha utilizado el autor está relacionada con un enfoque de argumentación jurídica y el estudio de caso, el cual para realizar dicho fin a utilizado el Sistema Integrado Judicial (SIJ) y la página web de la SUNAFIL a efectos de que pueda revisar las demandas de ejecución ingresadas por el Juzgado laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima y las resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL en Lima- Metropolitana en el año 2022. El autor como resultado y conclusiones principales ha descrito que las resoluciones no se usan como títulos ejecutivos porque la mayoría no cumple con los requisitos que establece la Ley, especialmente en cuanto se trata de una obligación de dar una suma de dinero, debido a que no están liquidadas por el órgano resolutor ni contienen los datos correspondientes para su liquidación. Por otro lado, señala que se imponen sanciones por

incumplimiento en cuanto al pago de beneficios económicos pero que estos no indican el monto adeudado. Por lo que de sus análisis encontraron que dos de noventa resoluciones no tenían montos liquidables y 33 resoluciones contenían datos que permitían su liquidación, indicando el período laborado, la remuneración los cuales sí podrán ser ejecutados. De la misma forma señala que cincuenta y cinco resoluciones no cumplían con los requisitos correspondiente para ser considerados títulos ejecutivos, debido a que no consignaba una obligación líquida o liquidable. Concluyendo que el problema no es un marco normativo, sino el deber de motivación de dichas resoluciones y que no deberían enfocarse en la sanción de multa sino también en que dicho Derecho pueda ser reclamado por el trabajador, proponiendo que SUNAFIL implemente medidas internas para obligar a sus órganos resolutores a cumplir con los requisitos, que sea clara, expresa y exigible.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. La inspección del trabajo en el Perú

Definición y naturaleza:

La inspección del trabajo en el servicio público en Perú es el encargado de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Matallana Ruiz, R., Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (Coords.). (2023). *Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral: Análisis de las resoluciones más relevantes*. Gaceta Jurídica. La inspección del trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. El contexto en el que esta se desenvuelve es el de nuestro mercado de trabajo, el cual de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e

Informática (INEI) es predominantemente informal (Matallana Ruiz et al., 2023, p. 7). Por tanto, para poder entender un poco más sobre ello, es importante girar a la historia y ir a julio del año 2006 en el cual se emite la Ley 28806, Ley general de Inspección de trabajo, mediante el cual se regula el sistema de inspección de trabajo a cargo del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, el cual contiene un conjunto de normas, órganos y servidores públicos quienes contribuyen a dicho cumplimiento mencionado en líneas precedentes. Pese a ello en el año 2013 mediante la Ley 29981 recién se consolida la inspección de trabajo tal y como la conocemos actualmente, mediante la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL como autoridad central del sistema de inspección del trabajo, siguiendo los lineamientos establecidos por el convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo el mismo que ha sido ratificado por nuestro Estado peruano. Es decir consta de tres periodos; el primer periodo basado en el año 2006 a 2013 el cual el estaba a cargo de la Autoridad Central del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, el cual depende de la dirección regional de trabajo siendo esta dependiente de la autoridad central y orgánicamente dependiente de los gobiernos regionales; en un segundo periodo, de 2013 a 2020 en el cual se a creado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral el cual se encontraba supeditado a las unidades de los gobiernos regionales mientras que se implementan sus órganos desconcentrados en la diferente regiones del País., y como último periodo viene desde el año 2020 hasta la actualidad, debido a que el año 2020 culminado dicha implantación de los órganos desconcentrados en su totalidad y ingresa en vigor la Ley 30814 (julio -2018) con el cual se asigna funciones y competencia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

En cuanto a la estructura y funcionamiento el sistema de inspección del trabajo conforme establece la Ley N° 28806 y su reglamento D.S. 002-2017-TR está diseñado por la superintendencia nacional de fiscalización laboral, el ministerio de trabajo y promoción del empleo y gobiernos regionales. En cuanto a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL ejerce funciones tales como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo y como ejecutor de las funciones inspectivas, estableciendo lineamientos de gestión de las etapas de planificación, programación, inspección, procedimiento sancionador, seguimiento y control de todas las entidades de SUNAFIL, de la misma forma también elaborar con participación del gobierno regionales el plan anual de Inspección de trabajo (PAIT), proponer la emisión de políticas, normas en función a la inspección, formular el plan nacional y sectorial de inspección del trabajo, emitir normas de gestión, supervisar , evaluar y monitorear el funcionamiento del Sistema de Inspección de trabajo, dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento del plan anual, centralizar la data nacional, suscribir convenios con los gobiernos regionales y otras entidades públicas y privadas en materia de su competencia, diseñar, aprobar y ejecutar los planes y programas de capacitación del personal, entre otras funciones comprendidas en la Ley Ley N° 28806 y su reglamento D.S. 002-2017-TR.

Por cuanto el rol fundamental de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el principal encargado del ejercicio de la función inspectiva y su gestión, el cual tiene como principios entre otros la legalidad, el principio de la primacía de la realidad, la imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, objetividad y publicidad, el cual mediante los inspectores de trabajo se encargan de dichas supervisiones. Por lo que la SUNAFIL se compone de diferente órganos conforme establece el ROF- Reglamento de Organización y

Funciones aprobado mediante decreto 010-2022-TR y Resolución de superintendencia 284-2022-TR, divididos entre ellos:

- **Órgano de alta dirección.-** Está integrado por el consejo directivo, la superintendencia y la gerencia general, el consejo directivo quien es el responsable de la política institucional y de la dirección de la entidad, las mismas que lo integran el superintendente y cinco miembros designados por resolución suprema, el cual es refrendada por el Ministro de trabajo por un periodo de 3 años, integrado por 2 representante del Ministerio de trabajo y 1 representante de la SUNAT, SERVIR, ESSALUD y la Asamblea Nacional de Gobierno Regional. Por otra parte, el superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y es designado por el Ministerio de trabajo, por un periodo de tres años, y en cuanto a la gerencia general es la máxima autoridad administrativa de la Sunafil. Por tanto se trata de tres órganos; El consejo directivo (aprueba directrices), el superintendente (ejecutor) y la gerencia general (garantizar la correcta administración).
- **Órgano de Línea.** - Son aquellos que planifican, dirigen y supervisan el cual consta de tres: la dirección de inteligencia inspectiva, la dirección de prevención y promoción y por último la dirección de supervisión y evaluación, el cual depende de la superintendencia. En cuanto a la dirección de inteligencia inspectiva tiene autoridad técnico y normativo a nivel nacional el cual es el responsable de elaborar y proponer la política institucional en materia de inspección del trabajo, de las normas y reglamento, asimismo emiten directivas, lineamiento y mecanismo los cuales establece los procedimientos en el marco de su competencia. De otro lado son los encargado de recopilar, analizar y sistematizar información necesaria que permite realizar estudios e investigaciones

para la mejora del sistema, la agregación del personal inspectivo a cualquier ámbito territorial, supervisar y ejecutar las acciones previas y las actuaciones inspectivas en los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería., En segundo lugar está la dirección de prevención y promoción encargada de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, compuesto por la subdirección de prevención y asesoría y finalmente se encuentra la dirección de supervisión y evaluación el cual es responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo las cuales están compuestas por la Subdirección de supervisión y su rol es supervisar el adecuado funcionamiento de SUNAFIL en sus distintos niveles.

- **Los actores centrales de la Inspección:** El cual está compuesto por las intendencias regionales y el cuerpo de inspectores de trabajo. En cuanto a las intendencias regionales son organismos que se encuentran distribuidos en todas las regiones del país el cual se encarga de dirigir, supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, supervisar y ejecuta los procedimientos administrativos sancionados el cual se compone de la subintendencia de fiscalización en dos la primera independencia de instrucción y subintendencia de sanción de Lima metropolitanas, en cambio en las regiones hay una única subintendencia de fiscalización e instrucción y la subintendencia de sanción. En cuanto a los inspectores son los servidores públicos que se organizan en niveles, los cuales gozan de autonomía técnica y funcional, en los cuales están encargados de realizar acciones de orientación, inspecciones y conciliación administrativa. Por tanto existen tres tipos de inspectores; supervisores inspectores, inspectores del

trabajo y inspectores auxiliares quienes tienen funciones establecidas.

Marco legal:

El marco legal del procedimiento de inspección del trabajo en Perú, compuesto por el conjunto de normas que busca garantizar que se cumplan los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú, con el objetivo de proteger y asegurar la vigencia de los derechos del trabajador a través de las actuaciones inspectivas y los procesos laborales. según el documento proporcionado, se basa en las siguientes normativas:

- **Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo:** El cual regula el sistema de inspección de trabajo y define la inspección laboral como un servicio público encargado de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social, así como de asesorar y determinar responsabilidades administrativas.
- **Ley N° 29981:** El cual es la Ley que creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como la autoridad central del sistema de inspección del trabajo.
- **Decreto Supremo N° 002-2017-TR:** Este es el reglamento de la Ley N° 28806 y complementa la estructura y el funcionamiento del sistema de inspección.
- **Decreto Legislativo N° 1499:** Este decreto añadió funciones conciliadoras a SUNAFIL.
- **Ley N° 30814:** Vigente desde 2020, asigna funciones y competencias a SUNAFIL
- **Código Procesal Civil.**

Procedimiento de fiscalización y sanción de la Sunafil

En el desarrollo de la fiscalización si se constata algún incumplimiento, se constituye una infracción administrativa (ya sea por el incumplimiento, o por la acción, omisión para impedir, retrasar o dificultar el ejercicio de la labor inspectiva), el mismo que es consignado en el acta de infracción e imputación de cargos (propuesta de multa) y se iniciara el procedimiento sancionador, dichas infracciones se encuentran consignado en el reglamento de inspección, dichas infracciones están de acuerdo con su materia y su gravedad. Dichas infracciones tienen un plazo de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Inspección del trabajo, el cual prescribe a los 4 años contados a partir de la fecha en que cometido dicha infracción o ceso, asimismo la interrupción se interrumpe si inicia la inspección conforme a la modificatoria de la Ley 27444. Por otro lado, la imposición de multa también puede ser reducida en algunos casos al 30 % y 50 %. Por lo tanto, el procedimiento de fiscalización y sanción inicia con la etapa de fiscalización y el procedimiento sancionador que se subdivide en etapa de instrucción y sancionador respectivamente. Sin embargo ante de dicho período existen acciones previas las cuales tienen con el objetivo de constatar la denuncia la cual comprende de un módulo de gestión de cumplimiento y la conciliación administrativa, de esa forma previo a l orden de inspección se envía al empleador una carta para disuadir el que debe estar correctamente motivada a efecto de que informe sobre el cumplimiento el cual es evaluado a efecto se disponga el inicio o no de una orden de inspección, dichas acciones previas es utilizada dependiendo el caso en concreto.

El inicio de la etapa se realiza de oficio y como consecuencia de una orden de inspección, para luego realizar las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación a través de visita de inspección, comparecencia, comprobación de datos

y requerimiento de información en un plazo de diez días y por única aplicación de 10 días adicionales, salvo en situaciones más graves puede realizarse en 30 días hábiles. Por tanto las principales medida inspectiva en la etapa de fiscalización o investigaciones son: la advertencia, de requerimiento y de cierre temporal, paralización o prohibición de trabajo. Para finalizar con la actuación inspectiva la primera cuando no se comprueba se emite un informe de actuación inspectiva y se dispone el archivo y en segundo lugar si se advierte la comisión de infracción se emite la medida ya sea de advertencia, requerimiento o cierre temporal. Es decir, cuando es insubsanable se emite un acta de infracción, cuando es insubsanable y subsanables se emite un acta de hechos tanto insubsanables y la medida inspectiva de requerimiento, cuando es incumplimiento subsanable el sujeto inspeccionado subsana se emite el informe de actuación inspectiva y por último si se detecta incumplimiento subsanable pero la empresa no subsana se emite el acta de infracción.

En cuanto a la sanción este se basa en el procedimiento sancionador conforme establece la Ley General de Inspección del Trabajo, se dividen en dos fases principales: la fase instructora y la fase sancionadora. La fase instructora se encarga de investigar los hechos, formular los cargos contra el empleador basándose en el acta de infracción y recopilar las pruebas y descargos. Una vez que se completa esta etapa, el proceso pasa a la fase sancionadora, donde la autoridad competente evalúa la información y decide si impone una sanción, que generalmente es una multa por el incumplimiento de la normativa laboral. Una vez emitida la resolución que impone la multa, el sujeto inspeccionado puede interponer un recurso de apelación ante la misma instancia que la emitió, para que sea elevada y resuelta por el Tribunal de Fiscalización Laboral. Es este Tribunal el que actúa como la última instancia administrativa. No existe un recurso de "revisión" en este contexto, y el recurso de

reconsideración no es el medio adecuado para impugnar la resolución final de sanción.

2.2.2. Las resoluciones administrativas firmes emitidas en el procedimiento

administrativo sancionador a cargo de SUNAFIL.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 1 de la Ley 28806, el sistema inspectivo laboral constituye un servicio público responsable de la vigilancia permanente del cumplimiento de las normas de trabajo y de seguridad social, además es el encargado de orientar y asesorar en forma técnica en estas materias y determinar las responsabilidades administrativas sobre incumplimiento de dichas normas, aunque a raíz de las modificatorias introducidas por el Decreto Legislativo 1499, también tiene funciones conciliadoras. Estas funciones fueron encomendadas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través de la Ley 29981, en adelante Sunafil, quien tiene la condición de autoridad central encargada de la permanente vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, a cargo de inspectores para detectar su inobservancia a través del procedimiento contemplado en la Ley 28806. Así se tiene que en el presente capítulo, se indicará la regulación sobre el procedimiento sancionador, a partir de la emisión del acta de infracción en base a lo cual se desarrolla este procedimiento, en sus fases instructora y sancionadora, incluidos los recursos impugnativos de reconsideración y apelación, así como la revisión para infracciones muy graves que es resuelta en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante TFL). Conforme a lo indicado previamente, este procedimiento sancionador culmina con la emisión de una resolución firme, imponiendo una sanción al sujeto inspeccionado o desestimando la propuesta de multa realizada por el inspector de trabajo en el acta de infracción correspondiente.

2.2.3. El sistema inspectivo laboral como parte del conjunto de medidas de protección de los derechos del trabajador

Conforme a lo señalado en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, motivo por el cual es centro de atención preferente del Estado, lo que implica que debe promover condiciones que hagan posible el progreso social y económico, mediante la implementación de políticas de fomento del empleo productivo. Esta atención prioritaria no sólo se encuentra encamina a la promoción y estímulo del empleo sino también comprende la supervisión, sanción y la satisfacción ante los incumplimientos de los sujetos obligados, motivo por el cual, implementa un sistema de protección bajo diversas modalidades, tales como el fomento de la negociación colectiva como forma de solución pacífica de los conflictos laborales, conforme se indica en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política, además de la supervisión por parte de autoridades administrativas y mediante al acceso al sistema de la justicia laboral, cuando ninguna de las medidas previas solucionaron el conflicto.

2.2.4. El régimen de protección de derechos laborales del trabajador en el Perú

Según lo señalado por la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo tomada el 18 de Junio de 1998 en la 86ª reunión llevada a cabo en Ginebra y enmendada en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2022, los Estados Miembros tienen el compromiso de respetar, promover y llevar a la práctica los cinco derechos fundamentales siguientes: a. La libertad sindical y de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. b. La eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso. c. La efectiva

eliminación del trabajo infantil. d. La eliminación de toda discriminación en el empleo y ocupación. e. Un ambiente de trabajo seguro y saludable. (OIT, 2022, p.9).

Asimismo, el cumplimiento de estos principios fundamentales constituye el pilar del concepto de “trabajo decente” y base para lograr la justicia social, por lo que dicho compromiso ha sido ratificado con la “Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” del 2008; asimismo, se tiene que para el efecto establece 4 hitos estratégicos que comprende el Programa de Trabajo Decente, siendo el cuarto, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos. (OIT, 2008) Así se tiene que esta obligación de respeto de los derechos fundamentales en el trabajo conlleva el deber de vigilancia y supervisión de parte del Estado para garantizar su cumplimiento efectivo, dada la naturaleza de la relación laboral que involucra la protección de la libertad del trabajador en el inicio, desarrollo y culminación de su vínculo laboral (Canessa, 2009, p.355). Este afán de protección de los derechos laborales de parte del Estado debe insertarse dentro de un sistema armónico que, respetando su autonomía y competencias, se complementen para que cualquier vulneración sea revertida en forma eficaz y eficiente, evitando la existencia de actuaciones contrapuestas que deslegitiman esta actividad estatal. Así se aprecia que tanto la inspección del trabajo como la justicia laboral constituyen mecanismos de protección de las normas de trabajo que tiene como finalidad asegurar la vigencia efectiva de los derechos del trabajador, a través de las actuaciones inspectivas y/o del proceso laboral, medidas a través de las cuales se hace patente el derecho reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política, esto es, el derecho a la tutela efectiva.

2.2.5. El sistema inspectivo laboral y su relación con el régimen de protección de derechos de los trabajadores.

El artículo 3 del Convenio 81 OIT refiere que el sistema de inspección tiene por finalidad velar por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones laborales, lo que tiene relación con el respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajador, los que “son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social” (OIT, 2022), motivo por el cual resulta necesaria la existencia de una autoridad central que se encargue de la permanente vigilancia del cumplimiento de tales derechos. Esta supervisión permanente del cumplimiento de las normas de trabajo tiene sustento constitucional en el deber de protección y fomento del empleo contemplado en el artículo 22 de nuestra Constitución, por lo tanto, es obligación del Estado proveer a los trabajadores mecanismos de protección que garanticen el efectivo goce de sus derechos cuando son vulnerados por su empleador, incluida la ejecución compulsiva por una autoridad competente cuando se transgredan o incumplan estos derechos, permitiendo que se activen los mecanismos legales pertinentes para remediar dicho incumplimiento.

2.2.6. La relación entre el proceso ejecutivo laboral y el procedimiento sancionador a cargo de la inspección laboral.

Teniendo en cuenta lo señalado en el subcapítulo precedente, la inspección del trabajo es el sistema encargado de realizar una constante vigilancia del respeto de las normas laborales, incluidas las de seguridad y salud en el empleo, para lo cual debe realizar de oficio las investigaciones correspondientes a efectos de detectar algún incumplimiento y adoptar las medidas correctivas pertinentes para revertir tal situación. Por su parte, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497 refiere que la justicia laboral tiene como misión el resolver los conflictos jurídicos originados a

raíz de la prestación personal de servicios de carácter laboral, formativa, cooperativista o administrativa, que según Paredes Palacios, se traduce en la aplicación no sólo a las relaciones de trabajo sino también a otros sectores no laborales que tienen en común la naturaleza personalísima del servicio y que tiene sustento en el derecho de acceso a la justicia, “en el entendido que el proceso laboral es más eficiente (por su carácter protector) para canalizar conflictos asimétricos, entre quien se beneficia de un servicio personal y quien los presta” (2011, p.10). Así tenemos dos grandes sistemas de carácter administrativo y judicial que tienen como objetivo común el tutelar los derechos del trabajador y garantizar su goce efectivo, a través de los mecanismos legales que se encuentran dentro de su competencia, es decir, tanto la inspección del trabajo como la justicia laboral tienen como finalidad brindar eficacia al ordenamiento jurídico sociolaboral y reestablecer efectivamente la vigencia de los derechos laborales fundamentales vulnerados (De Lama, 2021, p. 580), por lo que se espera que exista un trabajo articulado a efectos de que se optimicen y potencien estos mecanismos de vigilancia sobre el cumplimiento de toda norma de trabajo.

2.2.7. El mérito ejecutivo y los títulos ejecutivos

Definición de mérito ejecutivo

Que un documento tenga "mérito ejecutivo" significa que contiene una obligación que es "expresa, cierta y exigible". En el contexto del derecho peruano, el mérito ejecutivo se refiere a que una resolución administrativa, como las emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), adquiere un carácter definitivo y ejecutable. Esto sucede una vez que la resolución se convierte en "firme," lo que significa que ya no puede ser objeto de recursos administrativos ordinarios para su revisión.

Clases de títulos ejecutivos

En el ámbito laboral, un título ejecutivo es un documento que acredita una obligación de dar, hacer o no hacer, y que puede ser reclamado a través de un proceso de ejecución. Las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL tienen la calidad de títulos ejecutivos según el artículo 48 de la Ley General de la Inspección del Trabajo. En teoría, esto debería permitir una exigencia rápida y eficaz de las obligaciones laborales adeudadas.

El proceso de ejecución laboral

El proceso de ejecución laboral es el mecanismo a través del cual se exige el cumplimiento de un título ejecutivo en el ámbito laboral. Este proceso se encuentra respaldado por el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Una vez que una resolución administrativa es firme, la parte a quien se le reconoce la obligación tiene el derecho a solicitar su ejecución. A pesar de la existencia de este proceso, en la práctica, los operadores del sistema judicial no siempre lo emplean para hacer valer los derechos del trabajador. En su lugar, optan por la vía del proceso ordinario o abreviado, relegando las resoluciones administrativas a ser sólo medios de prueba en lugar de un título de ejecución. Esto genera un retraso en la restitución de los derechos de los trabajadores, ya que los procesos ordinarios pueden durar entre dos y tres años.

2.3. Definición de términos conceptuales.

- **Resoluciones administrativas firmes.** - La resolución es un “documento que expresa la voluntad del ente estatal que la emite/ documento que expresa la decisión de la autoridad en el ejercicio de sus funciones” (Chaname, 2016. p.665). Es decir, una resolución es aquel documento emitido por la autoridad competente a efectos de que emita una decisión, siendo ello la voluntad de la autoridad.

Siendo que una resolución administrativa es un acto emitido por la Administración Pública el cual adquiere calidad de firme, debido que ha adquirido un carácter definitivo y ejecutable, como señala firmeza “Cualidad de una resolución judicial por la que no puede ser objeto de recurso” (Chaname, 2016. pp.383), por tanto, no es posible interponer recursos administrativos ordinarios para su revisión. Así mismo las resoluciones administrativas declaradas firmes son exigible por lo las partes o la parte a quien reconoce la obligación, el cual tiene el derecho a la ejecución de dicha resolución, como lo menciona el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 139 Inc.3 de la Constitución Política del Estado.

- **Procedimiento inspectivo.-** Es el conjunto de acciones y diligencias realizadas por una autoridad competente, como una entidad gubernamental, una agencia reguladora o un inspector, con el objetivo de verificar el cumplimiento de una normativa, ley, reglamento o estándar.
- **Títulos ejecutivos.-** “ Documento que acredita una obligación de dar, hacer o no hacer , contiene una relación jurídica. Título es el instrumento que contiene una deuda privada o pública.” (Chaname, 2016. p.736). Es decir, una vez que la obligación sea cierta, expresa, exigible y liquidable, puede reclamarse a través de un proceso de ejecución conforme lo establece también el Artículo 690-E del Código Procesal Civil en concordancia con lo establecido en el VI pleno casatorio civil.

2.4. Enfoque filosófico – epistémico

El enfoque filosófico-epistémico de la presente investigación está centrada en la limitada eficacia de las resoluciones administrativas como títulos ejecutivos, el cual puede ser abordada desde un enfoque filosófico-epistémico que se basa en el

positivismo jurídico, pero con una perspectiva crítica que se asocia a la teoría crítica del derecho.

2.4.1. Positivismo Jurídico:

Esto debido a que la presente investigación está basada en el ámbito legal, que sostiene que el conocimiento válido y objetivo se encuentra en las normas y leyes promulgadas por la autoridad competente. Por lo que al postular los "obstáculos normativos" (como la falta de liquidación de la deuda y la imprecisión en los montos) las cuales son la causa del problema, mediante el cual analizó la Ley tal como está escrita. Para de esa manera buscar y verificar fallas en la estructura normativa impiden que la ley logre su propósito.

2.4.2. Teoría Crítica del Derecho:

Debido a que el enfoque de mi investigación va más allá del positivismo. Es decir, la teoría crítica del derecho cuestiona las suposiciones y estructuras de poder que subyacen en el sistema legal. y en mi investigación buscó alcanzar la conclusión en base a la: "percepción negativa de los profesionales del sistema legal", el cual encaja perfectamente en esta visión. Por lo que no me limito a señalar que la Ley es deficiente; sino también he realizado la investigación en la práctica judicial y las opiniones de los actores del sistema que influyen en la aplicación de la Ley.

Por lo tanto, el enfoque crítico-interpretativo es el más adecuado para mi investigación, porque me permite proponer cambios en las leyes, así como entender y proponer soluciones, reconociendo que la aplicación de la ley no es un proceso mecánico, sino que está profundamente influenciada por sus actores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación que se presenta en esta tesis según su propósito del tipo básico, según su enfoque de tipo cualitativo, según su alcance temporal de tipo transversal. De tipo básico conocido también como fundamental o teórica el cual se centra en el estudio de conceptos, principios y teorías que rigen el fenómeno de mi investigación, siendo que no se trata de resolver un problema específico e inmediato en el sistema legal de la Corte Superior de Justicia de Pasco, sino que está indagando las razones subyacentes de la emisión de resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización. Es decir, busca descubrir en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivados del procedimiento inspectivo emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene el mérito ejecutivo, ya sea una obligación de dar, hacer o no hacer en la Corte Superior de Justicia de Pasco. Con el objetivo de profundizar del porqué y cómo existe este problema a un nivel fundamental, coadyuvando a la teoría jurídica.

Por otro lado, en cuanto al tipo de investigación cualitativo, el presente trabajo es cualitativo debido a que explora factores humanos y sociales complejos, y mediante el cual nos permite explorar las opiniones de la realidad de profesionales inmersos e involucrados directamente en el problema de investigaciones, a efectos de entender sus percepciones y creencias sobre las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el cual me ha permitido descubrir diferentes matices que pueden ser analizados desde un lenguaje específico y el contexto de los documentos legales, de la misma forma ha sido importante analizar las decisiones Judiciales para poder comprender el "porqué" del uso limitado de estas resoluciones. De la misma forma, la investigación busca explicar las relaciones causales y las razones subyacentes del problema, por lo que se ha utilizado la metodología cualitativa.

Por último, en cuanto al tipo de investigación según su alcance temporal es de tipo transversal debido a que se está analizando los datos en un solo periodo de tiempo este es, estudiar las leyes, opiniones legales y las prácticas judiciales con respecto a las resoluciones administrativas en Pasco del año 2024 a 2025.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo. Descriptivo debido a que mi investigación describe las características y el estado que actualmente de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Es decir, describe la situación actual de las resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL que son firmes pero que no se utilizan para realizar una ejecución de las mismas, así también se detalla las características de la normativa legal vigente y presentó los hallazgos sobre la "percepción negativa" de los

profesionales del derecho acerca del porqué no se pueden utilizar dichas resoluciones firmes.

En cuanto al nivel explicativo busca establecer las causas y efectos del porqué dichas resoluciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no son utilizados como título ejecutivo para reclamar por la vía judicial como tal, en este caso se aplica para explicar el “porqué” de la limitada eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL , y si en verdad esto se debe a los obstáculos normativos y a la praxis judicial, así como demostrar la relación de causa y efecto entre la falta de liquidación de la deuda y la subutilización del título ejecutivo.

3.3. Característica de la Investigación

Las características de mi investigación se basan en un enfoque cualitativo, centrado en la exploración de fenómenos complejos. Su naturaleza es básica, ya que no busca resolver un problema práctico de manera inmediata, sino contribuir al conocimiento jurídico al analizar los conceptos y teorías que rigen el problema de los títulos ejecutivos. Se considera transversal porque analiza los datos en un período de tiempo definido (2024-2025). Así mismo, mi investigación se caracteriza por la integración de dos posturas filosóficas, por un lado el análisis de las Leyes y normas, tales como la Ley general de inspección del trabajo- Ley 28806 y su reglamento de la ley general de inspección del trabajo- Decreto Supremo N°019-2006-TR, así como la constitución política del Estado, normas internacionales como el acuerdo 081 de la OIT, el código procesal del trabajo, ley 27444 y código procesal civil y civil de manera supletoria a la presente, el cual nos permite identificar los obstáculos normativos del por qué no se podrá ejercer el derecho de un título ejecutivo emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral., y por otra parte ir más

allá del cuestionamiento positivista cuestionando como es en la “praxis judicial”, si bien en la norma puede estar descrito pero la práctica porque existen inconvenientes para su reclamo. Es decir, porque si las resoluciones emitidas por sunafil declaradas firmes no pueden ser reclamadas por la vía judicial por medio de ejecución de título ejecutivo, por lo que con ayuda de los profesionales del derecho y administrativos que están directamente involucrados del derecho influyen en la aplicación de la ley. Esto permite entender las razones detrás de la ineficacia de las resoluciones, más allá de lo que dice la norma.

3.4. Método de investigación

Para el análisis del marco legal, se emplearán los siguientes métodos: Dogmático este se basa en el análisis y la interpretación de las normas jurídicas a efectos de determinar su sentido y alcance, por lo que el presente trabajo de investigación se aplicado al analizar la normativa que regula las resoluciones administrativas SUNAFIL y su uso como títulos ejecutivos, así como al estudiar los principios y las doctrinas que sustentan estas normas.

Por último, en cuanto al método hermenéutico el cual abarca la teoría y el arte de la interpretación, se utiliza para interpretar el significado y espíritu de la normativa legal, analizar la jurisprudencia y su aplicación en los casos reales. El cual me ha permitido describir la realidad, explicar las razones del porqué, analizar la ley e interpretarla.

3.5. Diseño de investigación

La investigación es un estudio no experimental porque se basa en la observación de la realidad tal y como está constituido, por lo tanto como mi investigación explica en qué medida las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización tienen el mérito ejecutivo en la

Corte Superior de Justicia de Pasco, así como analizar los datos y hechos que ya están descritas en las normas, leyes, sentencia y opiniones de los profesionales, para entender porque la situación de las resolución firme emitidas por SUNAFIL no pueden ser ejecutadas mediante un proceso judicial de ejecución en la Corte Superior de Justicia de Pasco. Por lo tanto, mi investigación está actuando como un observador que documenta y explica un fenómeno, por lo que es no experimental.

3.6. Procedimiento del muestreo

La población se compone de los expedientes judiciales que involucran resoluciones administrativas firmes y de profesionales del sistema legal y administrativo que involucran resoluciones administrativas firmes. La muestra será no probabilística e intencional, seleccionando los casos o individuos más representativos para el estudio. Esta dualidad es importante debido a que me permite abordar tanto el aspecto dogmático (la aplicación de la ley en los expedientes) como el aspecto subjetivo (la percepción de los profesionales).

3.6.1. Población

La población se compone de expedientes administrativos emitidos por SUNAFIL que involucran resoluciones administrativas que deben ser firmes y de profesionales del sistema legal y administrativo.

3.6.2. Muestra:

La muestra es no probabilística e intencional. Esto significa que los participantes no se seleccionan al azar, sino al contrario de forma deliberada, eligiendo a los elementos más relevantes o representativos para el presente estudio. Realizando el muestreo en bases:

- **Casos relevantes:** Aquellos que demuestren de manera clara el problema de la falta de uso como un título ejecutivo.

- **Profesionales:** Aquellos profesionales que tengan experiencia directa y relevante la resolución emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Análisis Documental:** Para la recolección de datos se han utilizado guías de análisis de contenido documental a efectos de analizar normas, doctrina y jurisprudencia relevantes. El instrumento que se utilizó es una ficha de Registro de Datos de análisis de contenido documental.
- **Entrevista:** Se realiza a los profesionales que están inmersos en el contenido de nuestro tema de investigación, tales como derecho laboral, resolución administrativa de SUNAFIL, resolución administrativa firme y título ejecutivo a efectos de conocer su percepción y experiencia. El instrumento que se utilizó es una guía de preguntas.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

Para realizar el procesamiento se utilizará el análisis de contenido en primer lugar, luego se realizó la técnica de triangulación de datos para comparar la información obtenida de las entrevistas y el análisis documental, y como tercera o última parte se realizó la técnica hermenéutica para la interpretación de los textos legales.

3.8.1. Análisis de Contenido

Es una técnica que consiste en examinar de manera sistemática la información de las tesis, documentos, transcripción de entrevista, normas o jurisprudencia legal a efectos de identificar patrones, temas, categorías o en su caso palabras clave que me permitan entender el significado o la intención de lo redactado en el texto. Por lo que, su importancia radica en la identificación de los argumentos y las entender en qué medida las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL son título

ejecutivo en Pasco, y poder detectar los temas recurrentes en las entrevistas a los profesionales del derecho, así mismo analizar las leyes y la jurisprudencia para encontrar los acierto y desacierto de la aplicabilidad de la norma.

3.8.2. Triangulación de Datos

Es una técnica metodológica que está contenida por un conjunto de datos de diversas fuentes y métodos para estudiar un mismo conflicto. Por lo tanto, al realizar una comparación de resultados se logra validar, complementar o cuestionar los hallazgos encontrados. Es decir, los datos nos permiten comparar la información de las entrevistas y el análisis documental. El cual me va a ayudar a realizar conclusiones más sólidas sobre mi problema de investigación, asimismo me proporciona tener una visión más amplia a efecto de profundizar y tener una conclusión más consistente.

3.8.3. Técnica Hermenéutica

En el ámbito legal, se usa para poder ir más allá del significado literal o textual de las palabras, ya sea al interpretar una norma o una sentencia. Por tanto, la hermenéutica nos va a permitir entender la intención del legislador. Es decir , el espíritu de la ley, el contexto histórico y social , el cual responde al porqué se creó dicha norma; y cómo ha sido interpretada a lo largo del tiempo. El cual me va a permitir interpretar con un sentido amplio la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) y su reglamento en concordancia con el Código Procesal Civil, Ley Procesal de trabajo, y si este se cumple en la práctica conforme al objetivo. Así mismo me va a permitir comprender la jurisprudencia no sólo de una resolución, sino interpretar los argumentos y principios que llevan a los profesionales a no optar o optar por el cumplimiento de dicha ejecución. Por consiguiente, considero importante la utilización de la hermenéutica para el presente trabajo de investigación.

3.9. Orientación ética

Mi trabajo de investigación es un trabajo auténtico, guiado por la ética académica, mi principal objetivo ha sido generar nuevos conocimientos y mejoras en el campo del derecho laboral. El cual radica directamente en identificar y analizar en qué medida las resoluciones administrativas emitidas la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tengan mérito ejecutivo en Pasco, el cual busca no solo diagnosticar un problema, sino también proponer soluciones tangibles y realista a efectos que puedan servir como base para futuras discusiones académicas, reformas legales o mejoras en la práctica judicial. Por tanto, la recolección de datos de participantes, se ha seguido con la estricta garantía de que la información se tratará con total confidencialidad y el consentimiento informado para de esa manera poder usar los datos exclusivamente con fines de este estudio.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

El trabajo de campo se realizó mediante un exhaustivo análisis documental centrado en la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco. Por tanto, se han revisado las siguientes fuentes, que son relevantes, tales como:

- **Tesis y trabajos de investigación:** Se ha realizado un análisis de estudios previos los cuales abordan la figura de los títulos ejecutivos en el derecho laboral y la eficacia de las resoluciones administrativas firmes, lo que me ha permitido realizar la contextualización de la problemática y para entender las diferentes perspectivas existentes sobre las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral si tiene mérito ejecutivo en Pasco.
- **Legislación y normativas:** Se examinaron también un conjunto de Leyes y normativas, tales como: la ley procesal de trabajo - Ley 29497, Ley General de Inspección del Trabajo- Ley N° 28806 y su reglamento Decreto Supremo N° 019-

2006-TR, el TUO de la Ley 27444, el Código Procesal Civil regulaciones pertinentes que afectan el uso de las resoluciones administrativas como títulos ejecutivos. Este análisis es fundamental para identificar los obstáculos normativos que limitan el uso de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco.

- **Resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL:** Se revisaron resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL, para identificar los obstáculos de praxis judicial que limitan el uso de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco
- **Entrevistas realizadas:** A efectos de determinar la percepción de los profesionales del sistema legal y administrativo sobre la eficacia de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en los procesos de ejecución en Pasco.

4.1.1. Recolección de Datos

En el presente trabajo de investigación se llevó a cabo, señalando la identificación completa del documento tales como (título, autor, año y tipo), también un resumen de las ideas clave relevantes para tu tesis, un análisis de la problemática que se investiga, los obstáculos y las soluciones propuestas, asimismo una sección lo que facilitará el proceso de triangulación y validación de tus hallazgos.

a) Tesis y trabajos de investigación:

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:**
- Tesis
- **Título/Nombre:**
 - "La inspección, vigilancia y control cuando se oculta la calidad del verdadero empleador: el dilema del supuesto reconocimiento de derechos laborales individuales con la imposición de una sanción administrativa"
- **Autor/Organismo:**
 - Janneth Paola Mora Vergara (Autor)
 - Universidad Externado de Colombia (Organismo)
- **Año de Publicación:**
 - 2024
- **URL/Ubicación:**
 - Documento local (archivo PDF)
- **CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN**
 - **Resumen de Ideas Clave:**
 - La tesis aborda el problema del "ocultamiento del verdadero empleador" en Colombia, donde se usan figuras legales como el contrato de prestación de servicios para encubrir relaciones

laborales.

- Analiza si el Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores, tiene la facultad de sancionar estas prácticas fraudulentas a pesar de la limitación legal que les impide declarar derechos individuales o definir controversias.
- La autora concluye que la sanción administrativa por el uso **fraudulento** de contratos no equivale a una declaración tácita de "contrato realidad" ni al reconocimiento de derechos individuales, por lo que la inspección del trabajo sí puede y debe actuar.

- **Análisis de la Problemática:**

- El documento examina el dilema jurídico de si la inspección del trabajo en Colombia puede sancionar el fraude laboral sin invadir las competencias de los jueces laborales.
- Explora el uso indebido de contratos de prestación de servicios y otras formas de tercerización laboral ilegal, que vulneran los derechos de los trabajadores.
- Justifica la necesidad de la sanción administrativa como una herramienta disuasoria y de policía, que castiga el incumplimiento de la ley sin usurpar la función de los tribunales de reconocer derechos y resolver controversias.

- **Obstáculos Identificados:**

- **Limitación normativa:** El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia prohíbe a los inspectores de trabajo declarar derechos individuales o definir controversias.
- **Definición de actividades misionales:** La definición de "actividades misionales permanentes" es ambigua, lo que dificulta a los inspectores identificar el encubrimiento de relaciones laborales.
- **Recursos y personal insuficientes:** A pesar de las recomendaciones de la OCDE y la OIT, la inspección del trabajo en Colombia padece de un número insuficiente de inspectores y recursos limitados.
- **Sustitución de figuras ilegales:** Las empresas reemplazan una modalidad de contratación ilegal (ej. cooperativas de trabajo asociado) por otras (ej. contratos sindicales o sociedades por acciones simplificadas) para seguir evadiendo la relación laboral.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**

- La autora no propone cambios normativos, sino una interpretación jurídica que valida la sanción administrativa como una función distinta a la declaración judicial de derechos.
- Resalta la importancia de que la inspección del trabajo siga las recomendaciones de organismos internacionales (OIT y OCDE) para mejorar su efectividad.

- **Contexto Jurídico/Judicial:**

- **Leyes:** Ley 1610 de 2013, Ley 1429 de 2010, Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.
- **Organismos:** Ministerio del Trabajo de Colombia, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Corte Suprema de Justicia (Colombia).
- **Conceptos clave:** Ocultamiento del verdadero empleador, contrato realidad, primacía de la realidad, intermediación laboral, tercerización, sanción administrativa, contrato de prestación de servicios.

Poseción de la tesis: Mi análisis se basó en una comparación, sobre la deficiencia que existe en el acto inspectivo, que tanto en Colombia como en Perú, el órgano inspector no defiende los derecho laborales.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:**

- ✓ Tesis

- **Título/Nombre:**

- "El empleo de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022"

- **Autor/Organismo:**

- Ángel Tomás Ramos Rivera (Autor)
- Pontificia Universidad Católica del Perú (Organismo)

- **Año de Publicación:**

- 2024

- **URL/Ubicación:**

- Documento local (archivo PDF)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**

- La Ley General de la Inspección del Trabajo establece que las resoluciones administrativas firmes tienen la calidad de títulos ejecutivos, lo que debería permitir su ejecución en un proceso laboral rápido.

- Sin embargo, en la práctica judicial de Lima, su uso es escaso y, en su lugar, se utilizan como medios probatorios en procesos ordinarios o abreviados.
- El principal problema para su uso como títulos ejecutivos es que las resoluciones no cumplen con los requisitos de la ley, especialmente en obligaciones de dar suma de dinero, ya que no son liquidadas o no contienen los datos necesarios para su liquidación.

- **Análisis de la Problemática:**

- El documento aborda la problemática de la falta de uso de las resoluciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como títulos ejecutivos.
- Argumenta que, a pesar de tener el reconocimiento legal para ser ejecutadas en la vía judicial, no existe correspondencia entre el número de resoluciones emitidas por SUNAFIL y la cantidad de demandas de ejecución judicial.
- La investigación evidencia que la razón principal de esta ineficacia es la falta de especificación de una obligación líquida o liquidable en las resoluciones.

- **Obstáculos Identificados:**

- **Inoperancia del título ejecutivo:** Las resoluciones administrativas firmes no son utilizadas como títulos ejecutivos en los juzgados laborales.

- **Incumplimiento de requisitos:** Las resoluciones de SUNAFIL a menudo no contienen los requisitos legales de un título ejecutivo, como la obligación cierta, expresa y exigible.
- **Falta de liquidación:** Específicamente, en las obligaciones de dar suma de dinero, las resoluciones no indican el monto adeudado ni los datos para liquidarlo.
- **Preferencias del trabajador:** Los trabajadores prefieren iniciar un proceso judicial de cognición (ordinario o abreviado) en lugar de un proceso ejecutivo, lo que duplica el esfuerzo estatal.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**

- Propone que sea la propia SUNAFIL quien implemente medidas internas, a través de una directiva, para obligar a los órganos resolutores a incluir una obligación cierta, expresa, exigible, y líquida o liquidable en sus resoluciones.
- Sugiere que esta directiva desarrolle el contenido del mandato de "debida motivación" ya contemplado en la ley.
- Plantea la necesidad de coordinación entre la justicia laboral (Poder Judicial) y SUNAFIL para unificar criterios.

- **Contexto Jurídico/Judicial:**

- **Ley General de la Inspección del Trabajo:** Artículo 48.
- **Ley Procesal del Trabajo:** Artículo 57, literal d).

- **Entidades:** Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, SUNAFIL, Poder Judicial.
- **Conceptos clave:** Título ejecutivo, obligación cierta, expresa y exigible, proceso de ejecución laboral.

Posición de la tesis: La ineficacia de las resoluciones no es una falla legal, sino que este es un problema de implementación y procedimiento. Sin embargo aun seria limitada la acción de SUNAFIL, toda vez que solo funcionaria para casos de dinero pero no de Derecho tal como el despido, y servirá como un medio probatorio.

b) Legislación y normativas:

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2006
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Esta ley fundamental establece el marco para

el sistema de inspección del trabajo en el Perú. Define la inspección como un servicio público encargado de vigilar, exigir el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, y de determinar responsabilidades administrativas. Es la base legal que otorga la facultad a los inspectores para fiscalizar.

- **Análisis de la Problemática:** Esta ley es crucial, ya que es la que le da vida al sistema de inspección del trabajo. Su relación con la problemática de la investigación es directa: crea la herramienta legal (el servicio de inspección) que, posteriormente, genera las resoluciones que se buscan ejecutar como títulos ejecutivos. Sin esta ley, no existirían las facultades de SUNAFIL.
- **Obstáculos Identificados:** La ley en sí misma no presenta obstáculos, sino que establece las bases. La problemática que analiza la tesis surge en la aplicación práctica de esta ley, cuando las resoluciones no se emiten de manera que cumplan con los requisitos para ser ejecutadas judicialmente.
- **Propuestas o Soluciones:** Esta ley es la solución a la informalidad y al incumplimiento laboral. Es el punto de partida que busca proteger los derechos de los trabajadores a través de la vigilancia y la fiscalización del Estado.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es la ley marco de todo el sistema de inspección. Es indispensable para entender la génesis del documento que se quiere ejecutar (la resolución administrativa).

- **Contexto Jurídico/Judicial:** Sistema de Inspección del Trabajo, inspección laboral, fiscalización, responsabilidades administrativas.

posición de la tesis: La investigación muestra que la ineficacia es un problema de diseño e implementación en su aplicación. La ley establece la base, pero el sistema de inspección, al enfocarse en el carácter sancionador y no en la liquidación de las deudas, no cumple con los requisitos procesales que son obligatorios para que el Poder Judicial admita una demanda de ejecución. En este sentido, la ley no es el obstáculo, sino el punto de partida que evidencia la falta de un procedimiento administrativo que complemente la labor de sanción con la liquidación de los derechos laborales vulnerados.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 30814 y Decreto Legislativo N° 1499
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2018 (Ley 30814), 2020 (DL 1499)
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** La Ley N° 30814 asigna funciones y competencias adicionales a SUNAFIL, fortaleciendo su rol. El Decreto Legislativo N° 1499, por su parte, le otorga a SUNAFIL funciones

conciliadoras, buscando resolver los conflictos de forma más rápida antes de llegar a la vía sancionadora.

- **Análisis de la Problemática:** Ambas normas fortalecen la posición de SUNAFIL como un actor relevante en el ámbito laboral. Si bien no tratan directamente sobre la ejecución judicial, demuestran la intención del Estado de consolidar a SUNAFIL como un ente eficaz y con múltiples herramientas, lo que hace aún más relevante la problemática de la inejecutabilidad de sus resoluciones.
- **Obstáculos Identificados:** No se identifican obstáculos directos en estas leyes, sino más bien soluciones. Sin embargo, se podría argumentar que a pesar de que la entidad tiene cada vez más competencias y herramientas, la ineficacia en la fase final de ejecución judicial de sus resoluciones es una deficiencia persistente que la tesis debe abordar.
- **Propuestas o Soluciones:** Estas normas son soluciones para agilizar y mejorar los procesos de inspección. El DL 1499, al introducir la conciliación, busca evitar que los casos lleguen a la sanción y, por ende, a la ejecución judicial.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Fortalecen el rol de SUNAFIL y demuestran la evolución de sus funciones, lo que resalta la importancia de que sus resoluciones sean efectivamente ejecutables.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Atribuciones de SUNAFIL, conciliación, sistema de inspección del trabajo.

Posición de la tesista: A pesar de que normas posteriores, como la Ley N° 30814 y el Decreto Legislativo N° 1499, el cual si han fortalecido el rol de SUNAFIL y le han otorgado nuevas competencias (como la conciliación), persiste el problema de la inejecutabilidad.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Código Procesal Civil
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 1993 (Fecha de vigencia)
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Es la norma procesal que regula los juicios civiles en el Perú, y que suple las lagunas del Código Procesal del Trabajo. Su Título V, sobre los "Procesos de Ejecución", es de suma importancia, ya que es la base sobre la cual se tramita la ejecución de los títulos ejecutivos. Define qué documentos son títulos ejecutivos y cuáles son los pasos del proceso judicial de ejecución.
- **Análisis de la Problemática:** El Código Procesal Civil es el marco procedimental que rige el proceso de ejecución. La tesis puede argumentar que la interpretación o aplicación de sus normas por parte de los jueces laborales (por supletoriedad) es la que genera la ineficacia. Los

requisitos que establece para los títulos ejecutivos son los que, según la tesis de Ángel Tomás Ramos Rivera, no se cumplen en las resoluciones de SUNAFIL.

- **Obstáculos Identificados:** El obstáculo no está en el Código en sí mismo, sino en su interacción con el derecho administrativo. La tesis puede señalar que los requisitos del CPC (certidumbre, exigibilidad y liquidez) son difíciles de cumplir para los inspectores de trabajo al momento de emitir una resolución, lo que genera un "choque" entre la norma sustantiva y la norma procesal.
- **Propuestas o Soluciones:** El Código es el marco, por lo que las soluciones no vienen de aquí. La tesis debe proponer mejoras en la fase administrativa (la de SUNAFIL) para que el documento se adapte mejor a los requisitos de este Código y pueda ser ejecutado sin problemas.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es el instrumento procesal fundamental para tu tesis, ya que define el proceso judicial al que deben someterse las resoluciones de SUNAFIL para que se cumplan.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Proceso de ejecución, título ejecutivo, obligaciones de dar suma de dinero, principio de supletoriedad.

posición de la tesista: sus requisitos de cierto, exigibilidad y liquidez son una barrera para las resoluciones de SUNAFIL. Por lo que existe un frision entre la norma sustantiva (la Ley de Inspección) y la norma procesal (el Código

Procesal Civil) por lo tanto los inspectores no puedan emitir un documento que sea directamente ejecutable en los juzgados laborales. Por lo que se debe realizar una fase en el cual SUNAFIL, adaptando sus procedimientos para que las resoluciones cumplan con los requisitos del CPC.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2013
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Esta ley es la que formaliza la existencia de SUNAFIL como la autoridad central y el organismo técnico especializado del sistema de inspección del trabajo. Le otorga autonomía funcional, técnica, económica y administrativa, y la posiciona como el ente rector en la materia.
- **Análisis de la Problemática:** La Ley N° 29981 es la que crea al emisor de las resoluciones administrativas firmes. Es el instrumento legal que consolida a SUNAFIL como la entidad encargada de emitir los documentos que, según tu tesis, deberían ser ejecutados en los juzgados

laborales.

- **Obstáculos Identificados:** Similar a la Ley N° 28806, esta ley no genera los obstáculos directamente, pero al crear una entidad centralizada, la tesis podría explorar si la falta de criterios unificados o de capacitación a nivel nacional contribuye a la problemática de la inejecutabilidad de las resoluciones.
- **Propuestas o Soluciones:** La creación de SUNAFIL centraliza la inspección y busca una aplicación más coherente de las normas laborales. Su existencia es una solución estructural para la supervisión y fiscalización del trabajo.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Define a SUNAFIL, el actor principal del proceso administrativo que genera el título ejecutivo.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** SUNAFIL, autoridad central del sistema, fiscalización laboral, derecho administrativo, autonomía institucional.

Posición de la tesista: SUNAFIL como entidad centralizada a través de la Ley N° 29981 consolida la inspección laboral en el Perú. Sin embargo, esto también crea una nueva responsabilidad: la de unificar criterios y estandarizar procedimientos a nivel nacional. Sin embargo sigue existiendo colisión entre normas

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Decreto Supremo N° 002-2017-TR, Reglamento de la Ley N° 28806
- **Autor/Organismo:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **Año de Publicación:** 2017
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Este reglamento desarrolla los aspectos operativos de la Ley N° 28806. Establece el procedimiento administrativo sancionador, las etapas de la inspección, las infracciones y las sanciones.
- **Análisis de la Problemática:** Este es un instrumento clave, ya que en él se encuentran los detalles del procedimiento que culmina con la emisión de la resolución administrativa. Es en este nivel reglamentario donde se definen los pasos y requisitos para el documento final. Los problemas de la tesis podrían estar relacionados con si este reglamento establece con suficiente claridad la forma en que las resoluciones deben ser liquidadas.
- **Obstáculos Identificados:** Si el reglamento no especifica detalladamente cómo se deben liquidar las deudas laborales en las resoluciones, podría ser una de las causas de la inejecutabilidad. La tesis podría argumentar que esta falta de especificación a nivel reglamentario genera ambigüedad.
- **Propuestas o Soluciones:** El reglamento es la herramienta que operacionaliza la ley. Permite que el sistema de inspección sea efectivo al

definir con precisión los procedimientos.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es el instrumento normativo que detalla el procedimiento que genera el documento que es objeto de tu tesis.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Procedimiento administrativo sancionador, inspección de trabajo, sanciones, infracciones laborales.

posición **de la tesista:** El reglamenta la Ley N° 28806, se convierte en el punto crítico de la problemática. La posición de la investigadora es que la falta de detalle sobre cómo deben liquidarse las deudas laborales en las resoluciones administrativas es la causa directa de su inejecutabilidad.

- **Resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL:** Se revisaron resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL , para identificar los obstáculos de praxis judicial que limitan el uso de las resoluciones administrativas firmes emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como títulos ejecutivos en Pasco

Caso	Tipo de Actuación	Materias de Inspección	Resultado	Hallazgo Relevante para la Tesis
Caso 1 (EMPLEA DORA 1)	Requerimiento de información, Visita	Verificación de Hechos, Planillas, Seguridad Social	Informe de Actuaciones Inspectivas	No contiene obligación económica o monto adeudado.
Caso 2 (EMPLEA DORA 2)	Requerimiento de información, Visita	Verificación de Hechos, Paralizaciones, Seguridad Social, Planillas	Informe de Actuaciones Inspectivas	La inspección se centra en la recolección de datos, sin una obligación líquida.

Caso 3 (EMPRESA 3)	Visita	Verificación de Hechos, Paralizaciones	Informe de Actuaciones Inspectivas	Muestra que incluso en casos de paralizaciones, no hay una obligación líquida.
Caso 4 (EMPRESA 4)	Visita	No especificado	Informe de Actuaciones Inspectivas	Es un ejemplo más de un documento de una fase intermedia, sin un monto definido.

Caso 5 (EMPRESA 5)	Inspección	Denuncia	Informe de Actuaciones Inspectivas	Refuerza el argumento de que los informes de actuaciones carecen de liquidez.
posición de la tesista: la inejecutabilidad no es una falla de la ley en sí misma, sino un problema en la aplicación práctica del procedimiento administrativo, que omite un paso crucial: la liquidación de la obligación económica para que cumpla con los requisitos del Código Procesal Civil.				

- **Entrevistas realizadas:** En cuanto a las entrevistas se realizó mediante una guía semiestructuradas el cual me ha permitido obtener información detallada sobre la medida que las resolución administrativas firmes emitidas por SUNAFIL son títulos ejecutivos y sobre la ineficacia ejecutiva de las resoluciones administrativas, a través de la experiencia directa de actores inmersos y con experiencia en resoluciones administrativas emitidas por SUNAFIL, título ejecutivo y sobre proceso laborales. El proceso se desarrolló en las siguientes fases:
 - **Selección de participantes:** Se utilizó un muestreo intencional para seleccionar a los entrevistados. El criterio principal fue su experiencia y conocimiento sobre el problema, lo que incluye personas cercanas al

conocimiento de la emisión de resoluciones administrativas expedidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el conocimiento de título ejecutivo y sobre procesos laborales, en la región de Pasco, abogados litigantes en materia laboral, representante o autoridad de parte de la empleador, y funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Esta selección estratégica garantizó que las opiniones recogidas fueran pertinentes y proporcionarán un conocimiento profundo del problema desde las perspectivas judicial y administrativa.

- **Diseño de la guía de entrevista:** Se elaboró una guía de entrevista a efectos de asegurar la consistencia y la comparabilidad de las respuestas, sin restringir la fluidez del diálogo. La guía abordó temas centrales sobre conocimiento general, temas como; el título ejecutivo, resolución administrativa, procedimiento inspectivo, procesos laborales, y el impacto que esta práctica tiene en la tutela de los derechos de los trabajadores en la región. Por lo que se realizaron 16 preguntas divididos en 4 grupos a efectos de entender el problema general planteado y específico. Punto 1: El uso y la percepción del mérito ejecutivo de las resoluciones de SUNAFIL en la Corte Superior de Justicia de Pasco., Punto 2: La incongruencia entre la teoría y la práctica en la ejecución de las resoluciones administrativas., Punto 3: La propuesta de soluciones para mejorar la eficacia de estas resoluciones como títulos ejecutivos., y Punto 4: El papel de la SUNAFIL y la necesidad de implementar medidas concretas para que sus resoluciones puedan ser reclamadas de manera efectiva en un proceso de ejecución. conforme a la siguiente estructura:

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo General: Analizar en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco.

"Buenos días/tardes. Mi nombre es Eddy Concha Pinto, soy bachiller de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Estoy realizando una investigación para mi tesis titulada '**Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.**'. El propósito de esta entrevista es comprender su experiencia y perspectiva sobre el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos. Toda la información que me brinde es estrictamente confidencial y será utilizada sólo con fines académicos. ¿Está de acuerdo en participar?"

Nombre y apellido del entrevistado:

Profesión/Cargo:

I. Objetivo General

- 1. Diga Ud. ¿En qué medida se utilizan las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco?**
- 2. En su experiencia, ¿Se utilizan estas resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos?**
- 3. En su experiencia, ¿En qué porcentaje de los casos se realiza una demanda de ejecución de una resolución firme emitida por SUNAFIL?**
- 4. Diga ud. ¿Cuál es su percepción general sobre la eficacia de estas**

resoluciones emitidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en Pasco?

II. Objetivo Específico 1: Identificar los obstáculos normativos y de praxis judicial que limitan la eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

5. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales obstáculos o deficiencias en la normativa que impiden que una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL sea un título ejecutivo eficaz?
6. Diga ud. ¿ Si determinado acto en el procedimiento administrativo generado a través de una infracción laboral permite alcanzar el restablecimiento de un derecho o una obligación de dar, de hacer o de no hacer por parte de las Empresas?
7. Diga Ud. ¿Ha encontrado casos donde la resolución administrativa emitida por SUNAFIL ha seguido un proceso de ejecución en la vía judicial?
8. Diga Ud. ¿Qué deficiencias o lagunas observa en la legislación laboral actual que no permiten la correcta ejecución de estas resoluciones?

III. Objetivo Específico 2: Analizar la percepción de los profesionales del derecho sobre el mérito ejecutivo de las resoluciones administrativas firmes en Pasco.

9. Diga ud. ¿Qué trato se le da a una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL como título ejecutivo para reparar los derechos del trabajador?

10. Diga Ud. ¿Se la utiliza como un título ejecutivo aun acto administrativo firme emitido por SUNAFIL o se la relega a ser un simple medio probatorio?

11. En los casos donde un demandante podría usar una resolución como título, ¿por qué cree que a menudo se prefiere la vía judicial ordinaria para reclamar algún derecho como la reposición, la desnaturalización, los actos de hostilización y/o despido?

12. ¿Consideraría hacer una demanda de ejecución de una resolución emitida por SUNAFIL en caso que esta sea una deuda a favor del trabajador?

IV. Objetivo Específico 3: Sugerir recomendaciones para mejorar la protección legal y el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

13. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Cuál cree que son las principales causas de que las resoluciones firmes emitidas por SUNAFIL no puedan reponer a un trabajador a su puesto de trabajo?

14. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Qué alternativas o mecanismos podrían explorarse para asegurar que los derechos laborales reconocidos en las resoluciones sean realmente cumplidos?

15. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que la creación de un procedimiento especial y simplificado para la ejecución de estas resoluciones podría ser una solución viable?.

16. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que SUNAFIL deba implementar medidas concretas para que sus resoluciones puedan ser reclamadas por un proceso de ejecución?

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 1
- **Rol del Entrevistado:** Abogado

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** Ineficacia de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos; la orientación de las resoluciones hacia la sanción (multas) en lugar de la restitución de derechos; y el problema de los plazos judiciales.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado percibe una ineficacia total de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco (0% de uso en su experiencia). El principal obstáculo es que las resoluciones se centran en la imposición de multas y no en la restitución de derechos laborales. Los trabajadores buscan soluciones rápidas, y esperar a que una resolución se haga firme no es conveniente debido a los plazos de ley para reclamar.
- **Citas Relevantes (Directas):** "El principal obstáculo es que la resolución

con que concluye está orientada a la imposición de una multa... y no está orientada a restituir, restablecer o cumplir con una obligación de dar, hacer o no hacer."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** La entrevista apoya directamente mi hipótesis. Confirma que en la práctica, las resoluciones no se utilizan como títulos ejecutivos y que el obstáculo principal es la naturaleza de la resolución, que es sancionadora y no reformativa.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La mención de que los plazos de ley para reclamar derechos (ej. despido) hacen que esperar una resolución firme no sea una opción viable para el trabajador, es un obstáculo práctico adicional.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** El entrevistado no propone soluciones concretas, pero su análisis sugiere la necesidad de una reorientación de las resoluciones para que cumplan con los requisitos de un título ejecutivo.

posición de la tesista: Nuestra posición es que la ineficacia de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos no es un problema teórico, sino una realidad palpable en el sistema judicial. La principal causa de esta ineficacia es que la naturaleza de la resolución se centra en lo sancionador (la multa) en lugar de lo reformativo (la liquidación de la deuda laboral). La entrevista también aporta un obstáculo adicional: la cuestión de los plazos. La realidad

práctica es que los trabajadores no pueden esperar a que una resolución de SUNAFIL se haga firme, ya que esto podría implicar que sus derechos (como la indemnización por despido o la reposición) prescriban o se vean perjudicados por la dilación. Esta perspectiva desde la práctica judicial refuerza aún más la necesidad de una solución para que las resoluciones de SUNAFIL sean verdaderamente ejecutables.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 2
- **Rol del Entrevistado:** Jefe de Gestión Humana de la Empresa

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** La validez de las resoluciones de SUNAFIL cuando los hechos son "ciertos"; el derecho de defensa del empleador como causa de las demoras; la necesidad de un sistema más preventivo y colaborador.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado cree que las resoluciones de SUNAFIL sí pueden ser títulos ejecutivos si los hechos son "ciertos y fehacientes". Sin embargo, confirma que en su experiencia, no ha habido ninguna demanda de ejecución. El entrevistado argumenta que las demoras en el proceso judicial son una consecuencia natural del derecho de defensa del empleador y que el sistema actual es demasiado punitivo, lo que desincentiva a las empresas que quieren cumplir.
- **Citas Relevantes (Directas):** "Considero que si son eficaces en la

medida que se realice conforme a lo establecido en la Ley y reglamento." y "La solución, por lo tanto, no es solo empoderar a SUNAFIL, sino también reconocer el rol del empleador como un actor social y económico clave para el desarrollo del País."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** El entrevistado, desde la perspectiva del empleador, apoya la idea de que las resoluciones pueden ser eficaces si son "fehacientes", pero al mismo tiempo confirma que no hay casos de ejecución en su experiencia, lo cual valida la problemática práctica de tu tesis.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La visión de que el proceso judicial es una "extensión necesaria" del debido proceso del empleador y la crítica a un sistema percibido como "punitivo" son nuevos obstáculos desde el punto de vista del sujeto inspeccionado.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** Sugiere que la solución no es solo fortalecer a SUNAFIL, sino también crear un sistema más equitativo que incentive a las empresas a cumplir, lo que es un enfoque diferente a los mencionados en las otras fuentes.

Por un lado, la realidad práctica es que **la inejecutabilidad es un hecho**, tal como lo confirma el entrevistado al admitir que en su experiencia no hay casos de ejecución, a pesar de su creencia teórica en la eficacia de las resoluciones. Esto valida la hipótesis principal de tu tesis.

Por otro lado, la entrevista revela una nueva perspectiva sobre el **porqué** de esta ineficacia. Desde el punto de vista del empleador, el proceso judicial de ejecución es una parte necesaria de su derecho a la defensa, y el sistema actual se percibe como punitivo. La solución, por lo tanto, no solo debe enfocarse en hacer que la resolución sea un título ejecutivo perfecto, sino también en reorientar el sistema hacia un modelo más **preventivo y colaborador** que incentive el cumplimiento de las obligaciones laborales sin necesidad de llegar a la vía judicial.

En resumen, la inejecutabilidad es el resultado de un sistema que es:

1. **Sancionador, no restitutivo:** como vimos en la entrevista al abogado.
2. **Percibido como punitivo:** como señala el jefe de gestión humana.
3. **Ineficiente** en términos de plazos y procedimientos, lo que perjudica tanto al trabajador como a las empresas que buscan cumplir.

posicion de la tesista: **Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental**

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 3
- **Rol del Entrevistado:** Especialista Legal - SISA-IRE PASCO.

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** Las resoluciones de SUNAFIL no son títulos ejecutivos; la colisión con el Art. 688 del Código Procesal Civil; la

naturaleza sancionadora del procedimiento; la interferencia con la competencia del Poder Judicial.

- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado es el más categórico de los tres: las resoluciones de SUNAFIL **no constituyen títulos ejecutivos** porque colisionan con el Artículo 688 del Código Procesal Civil. Afirma que el procedimiento inspectivo es sancionador, no ejecutivo, y que una demanda de ejecución sería declarada improcedente. Ve el problema como un tema de competencia del Poder Judicial que no se puede invadir.
- **Citas Relevantes (Directas):** "Las RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDOS POR SUNAFIL NO CONSTITUYEN TÍTULOS EJECUTIVOS, COLISIONA CON EL ART. 688 CPC." y "ES INTERFERIR LA COMPETENCIA DEL PODER JUDICIAL."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** La entrevista apoya de manera muy fuerte y directa tu hipótesis, basándose en un fundamento legal específico (el Art. 688 del CPC). Ofrece la perspectiva legal más clara sobre por qué no se utilizan estas resoluciones para la ejecución.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La mención explícita del Artículo 688 del Código Procesal Civil como el principal obstáculo legal es un hallazgo clave. También la idea de que cualquier intento de ejecución sería declarado "improcedente".
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** No ofrece soluciones, ya que

considera que cualquier medida sería una "interferencia" con la competencia judicial, lo que implicaría una modificación legal profunda, como el Código Procesal Civil.

Nuestra posición, reforzada por esta última entrevista, es que la inejecutabilidad de las resoluciones de SUNAFIL es un problema **no solo práctico, sino fundamentalmente legal**. La opinión de un especialista legal corrobora de manera contundente la hipótesis de que las resoluciones carecen de la base legal necesaria para ser consideradas títulos ejecutivos, ya que **colisionan directamente con el Artículo 688 del Código Procesal Civil**.

Este hallazgo es crucial porque va más allá de la simple ineficacia en la práctica. Establece que el problema no es que los abogados no las usen, sino que el sistema judicial no las reconoce como válidas. La naturaleza sancionadora de la resolución no es compatible con los requisitos de un título ejecutivo. La solución, por lo tanto, no es solo un tema de procedimiento administrativo, sino que requeriría una **modificación legal profunda** para conciliar las competencias de SUNAFIL con los requisitos procesales del Poder Judicial.

4.2. Discusión de resultados

Para esta investigación, se ha utilizado la metodología de triangulación el cual nos permite comparar y contrastar la información de múltiples fuentes independientes para de esa forma obtener una visión más completa del problema de mi investigación.

En cual se a utilizado tres fuentes principales:

- **Fuentes Normativas y Doctrinales:** Se utilizó tanto leyes, doctrina y tesis, las leyes han estado compuestas principalmente por (Ley N° 28806, D.S. N° 002-2017-TR y el Art. 688 del CPC) y las tesis de los autores Ángel Tomás Ramos Rivera y Janneth Paola Mora Vergara.
- **Análisis de Casos Empíricos:** Se realizó a partir de un registro de inspección de SUNAFIL que sirve como evidencia práctica del procedimiento administrativo.
- **Entrevistas a Expertos:** Opiniones de profesionales que trabajan principalmente y directamente con la resolución administrativas emitidas por SUNAFIL (un Especialista Legal, un Jefe de Gestión Humana y un Entrevistado Anónimo).

Sección 1: Triangulación de Hallazgos sobre la Problemática Principal

La principal problemática de esta investigación es en qué medida las resoluciones administrativas firmes de SUNAFIL son títulos ejecutivos. Al triangular la información de nuestras fuentes, se confirma que la causa fundamental es en primer lugar la falta de liquidez, certeza y exigibilidad en las resoluciones. (No pueden ser exigidos por no cumplir los requisitos para ser considerados título ejecutivo pese a que la Ley lo señala).

- **Visión Normativa/Doctrinal:** La tesis de Ramos Rivera argumenta que el problema es precisamente la falta de estos tres requisitos en el documento final. Si bien señala, se le otorga mérito ejecutivo, no garantizan que la resolución contenga dichos elementos. El Código Procesal Civil, por su parte, es estricto en el Artículo 688, manifestando que el título ejecutivo sea cierto, expreso y, sobre todo, tiene que ser exigible y líquido.
- **Visión Empírica (Casos SUNAFIL):** El análisis de los registros de inspección corrobora esta visión. Debido a que en ninguno de los casos se advierte una deuda establecida. Esta evidencia empírica demuestra que, en la práctica diaria de la

inspección, la liquidación de una deuda laboral no es una prioridad ni un resultado del procedimiento.

- **Visión de los entrevistados:** El Especialista Legal lo confirma, afirmando que las resoluciones "colisionan con el Art. 688 CPC." El Jefe de Gestión Humana, desde la perspectiva empresarial, apoya esta idea al admitir que las resoluciones sólo serían eficaces si los hechos fueran "ciertos y fehacientes," lo que en la práctica no sucede, confirmando la inejecutabilidad. Por último, el Entrevistado Anónimo válida la problemática al afirmar que los trabajadores no las usan, ya que "cuando se ha **convertido en firme ya se ha reclamado el Derecho mediante otra vía judicial.**"

Conclusión de la Sección 1: La triangulación de datos demuestra que las tres fuentes convergen en un mismo punto: la inejecutabilidad de las resoluciones de SUNAFIL es un problema real y constante, cuya causa fundamental es la falta de los requisitos de un título ejecutivo, especialmente la liquidez. Esta deficiencia no es un error aislado, sino una característica inherente al procedimiento de inspección.

Sección 2: Triangulación de Hallazgos sobre las Causas y Obstáculos

Más allá de la falta de liquidez, la triangulación nos permite entender las causas más profundas y los obstáculos que perpetúan la ineficacia.

- **Visión Normativa/Doctrinal:** El problema se origina en la propia naturaleza del sistema de inspección, que es sancionadora en su esencia. Las leyes y reglamentos se enfocan en la imposición de multas por infracciones (Ej: la falta de pago), no en la restitución de la deuda misma, ni en reponer sus derechos del trabajador de manera inmediata. La tesis de Mora Vergara también apunta en esta dirección al analizar la sanción administrativa en el contexto colombiano.
- **Visión Empírica (Casos SUNAFIL):** Los registros de inspección son la prueba

de esta teoría. Los inspectores realizan "visitas" y "requerimientos de información" con el objetivo de verificar los hechos y justificar una multa, no para liquidar una obligación. Las actuaciones se centran en la formalidad de la infracción, no en la cuantía de la deuda.

- **Visión de los Entrevistados:** Las entrevistas confirman esta causa de manera categórica. El Especialista Legal enfatiza que el procedimiento es "sancionador" y que cualquier intento de ejecución sería declarado "improcedente." El Jefe de Gestión Humana amplía esta visión al señalar que el sistema es "punitivo," lo que genera una resistencia por parte del sujeto inspeccionado y lo lleva a litigar. El Entrevistado Anónimo, por su parte, confirma que las resoluciones están "orientadas a la imposición de una multa," haciendo que el trabajador busque otras vías más rápidas y efectivas.

Conclusión de la Sección 2: La visión teórica es de "naturaleza sancionadora" de la inspección es confirmada por la práctica (los casos) y por la percepción de los expertos entrevistados. El obstáculo no es la ley en sí misma, sino el diseño del procedimiento que prioriza la sanción sobre la restitución del derecho, lo que hace que los documentos generados sean ineficaces para la vía judicial.

Sección 3: Triangulación de Hallazgos sobre las Soluciones Propuestas

Finalmente, la triangulación de datos nos permite comparar las soluciones propuestas desde diferentes ángulos, que si bien varían, se complementan entre sí.

- **Visión Normativa/Doctrinal:** La tesis de Ramos Rivera sugiere que la solución debe venir desde el mismo procedimiento administrativo. Si la resolución contuviera una obligación expresa y líquida, podría servir como título ejecutivo. Esto implica una reforma que obligue a SUNAFIL a liquidar la deuda en el mismo proceso de inspección.

- **Visión de los Entrevistados:** Las entrevistas ofrecen soluciones prácticas y complementarias. El Jefe de Gestión Humana propone un sistema más "colaborador" que incentive el cumplimiento voluntario por parte de las empresas, en lugar de solo castigar. El Entrevistado Anónimo sugiere la creación de un mecanismo donde SUNAFIL notifique directamente a la autoridad judicial para iniciar el proceso de ejecución de oficio, lo que acortaría los plazos y beneficiaría al trabajador. El Especialista Legal es el más radical, argumentando que cualquier solución que no implique modificar el Código Procesal Civil para que reconozca explícitamente estas resoluciones como títulos ejecutivos sería una "interferencia con la competencia judicial."

Conclusión de la Sección 3: La triangulación de datos revela que no hay una única solución, sino un conjunto de propuestas que se abordan en diferentes niveles. Mientras la doctrina se centra en los requisitos del título, los expertos proponen soluciones más prácticas (acortar plazos, colaboración) y más radicales (cambiar el CPC). Todas, sin embargo, buscan el mismo objetivo: hacer que el proceso de inspección laboral sea un instrumento efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Las resoluciones administrativas no se utilizan como títulos ejecutivos en la práctica. A pesar de que la legislación laboral peruana les otorga potencialmente el carácter de títulos ejecutivos, la investigación demuestra que en la práctica judicial de Pasco, estas resoluciones no son utilizadas como tales. Los trabajadores y sus representantes optan por otras vías legales debido a la percepción de ineficacia y la falta de un procedimiento de ejecución claro y expedito.
2. La naturaleza de la obligación limita el mérito ejecutivo. Los hallazgos indican que un factor clave que obstaculiza su uso es que estas resoluciones están orientadas principalmente a la imposición de multas por infracciones, en lugar de establecer obligaciones de dar, hacer o no hacer que sean de fácil ejecución. Esta naturaleza sancionadora impide que se cumplan los requisitos de liquidez y exigibilidad que son fundamentales para un título ejecutivo.
3. Falta de un procedimiento de ejecución ágil. La ausencia de un mecanismo procesal simple y rápido para la ejecución de estas resoluciones contribuye significativamente a su ineficacia. Los entrevistados coinciden en que la dilación de los procesos judiciales desmotiva a los trabajadores y no satisface su necesidad de una solución rápida a sus problemas laborales.
4. La divergencia de perspectivas subraya una tensión sistémica. La investigación ha revelado un conflicto entre la visión de los trabajadores y sus representantes (quienes buscan celeridad y efectividad) y la de los empleadores (quienes demandan un sistema más equitativo y menos punitivo). Esta tensión sistémica dificulta el desarrollo de soluciones consensuadas que beneficien a todas las partes.

RECOMENDACIONES

1. Reforma normativa para un procedimiento de ejecución especial. Se recomienda proponer una reforma en la legislación laboral que establezca un procedimiento especial y sumario de ejecución para las resoluciones administrativas firmes. Este procedimiento debería ser automatizado, de tal manera que, una vez que la resolución quede firme, la SUNAFIL pueda notificar directamente a la autoridad judicial para que inicie de oficio el proceso de ejecución.
2. Reorientación de las resoluciones administrativas. Se sugiere que las resoluciones de la SUNAFIL no solo se enfoquen en la imposición de multas, sino que también incluyan mandatos claros y explícitos para la restitución de derechos laborales o el cumplimiento de obligaciones específicas. Esto les otorgaría la liquidez y exigibilidad necesarias para ser consideradas títulos ejecutivos efectivos.
3. Implementación de un modelo preventivo y colaborativo. Se recomienda a la SUNAFIL y a las autoridades competentes explorar modelos que promuevan la colaboración y la prevención de conflictos laborales, en lugar de solo enfocarse en la sanción. Esto podría incluir la creación de incentivos para el cumplimiento voluntario de la normativa por parte de los empleadores, lo que contribuiría a un sistema de justicia laboral más eficiente y equitativo.
4. Promoción de la capacitación y sensibilización. Es crucial capacitar a los operadores de justicia, abogados, trabajadores y empleadores sobre el potencial de las resoluciones administrativas como títulos ejecutivos. Esta sensibilización ayudaría a construir la confianza necesaria en el sistema y a fomentar su uso, cerrando la brecha entre la teoría y la práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2021). El sistema de inspección del trabajo en el Perú. Palestra Editores. Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral (1° ed.). Instituto Pacífico.
- Beltrán, J. (2005). Los procesos ejecutivo y de ejecución. Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 299-310.
- Cabero, E y Nevado, M. (1994) Ejecución de sentencias laborales y tutela efectiva. Derecho Privado y Constitución 04. 317-354.
- Canessa, M (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. Derecho PUCP (63), 349-373.
- Cassasa, S. (2011). El debido proceso de ejecución de obligación de dar suma de dinero: en busca de un proceso justo.
- Casación Laboral 898-2015-LIMA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, 19 de enero de 2016.
- Casación Laboral 11977-2014-LIMA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, 7 de junio de 2018.
- Convención Interamericana de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos. 22 de noviembre de 1969. Convención Americana sobre Derechos Humanos (oas.org)
- Danos, J. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. Revista de Derecho Administrativo (17), 26-50.
- De Lama, M. (2007). Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver cuestiones de reducción de remuneraciones. Revista Laborem (7), 255-279.

- De Lama, M. (2021). La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) las "intersecciones" de ambos caminos. (S. P. Social, Ed.) Revista Laborem (24), 589-614.
- Esteve, J. (2019). Las funciones del procedimiento administrativo. Revista Círculo de Derecho Administrativo (17), 15-20.
- Fernandez, S. (2002). La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico general de la función inspectora. Comares.
- Gordillo, A. (2011). Tratado de derecho administrativo y obras selectas (Décima edición). Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- Hernandez-Mendible, V. (2011). La ejecución de los actos administrativos. Revista de la Facultad de Derecho PUCP (67), 359-380.
- Huaman, E. (2014). La suspensión del procedimiento de inspección laboral frente a la existencia de un proceso judicial "vinculado". Soluciones Laborales (82), 38-46.
- Ledesma, M. (2008). Comentarios al Código Procesal Civil (1ª ed.). Gaceta Jurídica.
- Mendoza, L. (2023). Aplicación de medidas correctivas en el procedimiento administrativo sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, como respuesta al interés público sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral (Tesis de maestría no publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mora Vergara, J. (2024). La inspección, vigilancia y control cuando se oculta la calidad del verdadero empleador: el dilema del supuesto reconocimiento de derechos laborales individuales con la imposición de una sanción administrativa. Universidad Externado de Colombia.
- Rivera A. (2024) en su trabajo de investigación titulada “El empleo de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de

ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022”

Toyama, J., & Eguiguren, A. (2018). Inspección del trabajo. Jurisprudencia administrativa más relevante (Primera ed.). Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Rodriguez, F. (2019). Manual de Fiscalización Laboral (1ª ed.). Gaceta Jurídica S.

ANEXOS:

Instrumentos de recolección de datos

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:**
 - ✓ Tesis
- **Título/Nombre:**
 - "La inspección, vigilancia y control cuando se oculta la calidad del verdadero empleador: el dilema del supuesto reconocimiento de derechos laborales individuales con la imposición de una sanción administrativa"
- **Autor/Organismo:**
 - Janneth Paola Mora Vergara (Autor)
 - Universidad Externado de Colombia (Organismo)
- **Año de Publicación:**
 - 2024
- **URL/Ubicación:**
 - Documento local (archivo PDF)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - La tesis aborda el problema del "ocultamiento del verdadero empleador" en Colombia, donde se usan figuras legales como el contrato de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.
 - Analiza si el Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores, tiene la facultad de sancionar estas prácticas fraudulentas a pesar de la limitación legal que les impide declarar derechos individuales o definir controversias.
 - La autora concluye que la sanción administrativa por el uso fraudulento de contratos no equivale a una declaración tácita de "contrato realidad" ni al reconocimiento de derechos individuales, por lo que la inspección del trabajo sí puede y debe actuar.
- **Análisis de la Problemática:**
 - El documento examina el dilema jurídico de si la inspección del trabajo en Colombia puede sancionar el fraude laboral sin invadir las competencias de los jueces laborales.
 - Explora el uso indebido de contratos de prestación de servicios y otras formas de tercerización laboral ilegal, que vulneran los derechos de los trabajadores.
 - Justifica la necesidad de la sanción administrativa como una herramienta disuasoria y de policía, que castiga el incumplimiento de la ley sin usurpar la función de los tribunales de reconocer derechos y resolver controversias.

- **Obstáculos Identificados:**

- **Limitación normativa:** El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia prohíbe a los inspectores de trabajo declarar derechos individuales o definir controversias.
- **Definición de actividades misionales:** La definición de "actividades misionales permanentes" es ambigua, lo que dificulta a los inspectores identificar el encubrimiento de relaciones laborales.
- **Recursos y personal insuficientes:** A pesar de las recomendaciones de la OCDE y la OIT, la inspección del trabajo en Colombia padece de un número insuficiente de inspectores y recursos limitados.
- **Sustitución de figuras ilegales:** Las empresas reemplazan una modalidad de contratación ilegal (ej. cooperativas de trabajo asociado) por otras (ej. contratos sindicales o sociedades por acciones simplificadas) para seguir evadiendo la relación laboral.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**

- La autora no propone cambios normativos, sino una interpretación jurídica que valide la sanción administrativa como una función distinta a la declaración judicial de derechos.
- Resalta la importancia de que la inspección del trabajo siga las recomendaciones de organismos internacionales (OIT y OCDE) para mejorar su efectividad.

- **Contexto Jurídico/Judicial:**

- **Leyes:** Ley 1610 de 2013, Ley 1429 de 2010, Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.
- **Organismos:** Ministerio del Trabajo de Colombia, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Corte Suprema de Justicia (Colombia).
- **Conceptos clave:** Ocultamiento del verdadero empleador, contrato realidad, primacía de la realidad, intermediación laboral, tercerización, sanción administrativa, contrato de prestación de servicios.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:**
 - ✓ Tesis
- **Título/Nombre:**
 - "El empleo de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022"
- **Autor/Organismo:**
 - Ángel Tomás Ramos Rivera (Autor)
 - Pontificia Universidad Católica del Perú (Organismo)
- **Año de Publicación:**
 - 2024
- **URL/Ubicación:**
 - Documento local (archivo PDF)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - La Ley General de la Inspección del Trabajo establece que las resoluciones administrativas firmes tienen la calidad de títulos ejecutivos, lo que debería permitir su ejecución en un proceso laboral rápido.
 - Sin embargo, en la práctica judicial de Lima, su uso es escaso y, en su lugar, se utilizan como medios probatorios en procesos ordinarios o abreviados.
 - El principal problema para su uso como títulos ejecutivos es que las resoluciones no cumplen con los requisitos de la ley, especialmente en obligaciones de dar suma de dinero, ya que no son liquidadas o no contienen los datos necesarios para su liquidación.
- **Análisis de la Problemática:**
 - El documento aborda la problemática de la falta de uso de las resoluciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como títulos ejecutivos.
 - Argumenta que, a pesar de tener el reconocimiento legal para ser ejecutadas en la vía judicial, no existe correspondencia entre el número de resoluciones emitidas por SUNAFIL y la cantidad de demandas de ejecución judicial.
 - La investigación evidencia que la razón principal de esta ineficacia es la falta de especificación de una obligación líquida o liquidable en las resoluciones.
- **Obstáculos Identificados:**
 - **Inoperancia del título ejecutivo:** Las resoluciones administrativas firmes no son utilizadas como títulos ejecutivos en los juzgados laborales.

- **Incumplimiento de requisitos:** Las resoluciones de SUNAFIL a menudo no contienen los requisitos legales de un título ejecutivo, como la obligación cierta, expresa y exigible.
- **Falta de liquidación:** Específicamente, en las obligaciones de dar suma de dinero, las resoluciones no indican el monto adeudado ni los datos para liquidarlo.
- **Preferencias del trabajador:** Los trabajadores prefieren iniciar un proceso judicial de cognición (ordinario o abreviado) en lugar de un proceso ejecutivo, lo que duplica el esfuerzo estatal.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**
 - Propone que sea la propia SUNAFIL quien implemente medidas internas, a través de una directiva, para obligar a los órganos resolutores a incluir una obligación cierta, expresa, exigible, y líquida o liquidable en sus resoluciones.
 - Sugiere que esta directiva desarrolle el contenido del mandato de "debida motivación" ya contemplado en la ley.
 - Plantea la necesidad de coordinación entre la justicia laboral (Poder Judicial) y SUNAFIL para unificar criterios.
- **Contexto Jurídico/Judicial:**
 - **Ley General de la Inspección del Trabajo:** Artículo 48.
 - **Ley Procesal del Trabajo:** Artículo 57, literal d).
 - **Entidades:** Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, SUNAFIL, Poder Judicial.
 - **Conceptos clave:** Título ejecutivo, obligación cierta, expresa y exigible, proceso de ejecución laboral.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Decreto Supremo N° 002-2017-TR, Reglamento de la Ley N° 28806
- **Autor/Organismo:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **Año de Publicación:** 2017
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Este reglamento desarrolla los aspectos operativos de la Ley N° 28806. Establece el procedimiento administrativo sancionador, las etapas de la inspección, las infracciones y las sanciones.
- **Análisis de la Problemática:** Este es un instrumento clave, ya que en él se encuentran los detalles del procedimiento que culmina con la emisión de la resolución administrativa. Es en este nivel reglamentario donde se definen los pasos y requisitos para el documento final. Los problemas de la tesis podrían estar relacionados con si este reglamento establece con suficiente claridad la forma en que las resoluciones deben ser liquidadas.
- **Obstáculos Identificados:** Si el reglamento no especifica detalladamente cómo se deben liquidar las deudas laborales en las resoluciones, podría ser una de las causas de la inejecutabilidad. La tesis podría argumentar que esta falta de especificación a nivel reglamentario genera ambigüedad.
- **Propuestas o Soluciones:** El reglamento es la herramienta que operacionaliza la ley. Permite que el sistema de inspección sea efectivo al definir con precisión los procedimientos.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es el instrumento normativo que detalla el procedimiento que genera el documento que es objeto de tu tesis.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Procedimiento administrativo sancionador, inspección de trabajo, sanciones, infracciones laborales.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2013
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Esta ley es la que formaliza la existencia de SUNAFIL como la autoridad central y el organismo técnico especializado del sistema de inspección del trabajo. Le otorga autonomía funcional, técnica, económica y administrativa, y la posiciona como el ente rector en la materia.
- **Análisis de la Problemática:** La Ley N° 29981 es la que crea al emisor de las resoluciones administrativas firmes. Es el instrumento legal que consolida a SUNAFIL como la entidad encargada de emitir los documentos que, según tu tesis, deberían ser ejecutados en los juzgados laborales.
- **Obstáculos Identificados:** Similar a la Ley N° 28806, esta ley no genera los obstáculos directamente, pero al crear una entidad centralizada, la tesis podría explorar si la falta de criterios unificados o de capacitación a nivel nacional contribuye a la problemática de la inejecutabilidad de las resoluciones.
- **Propuestas o Soluciones:** La creación de SUNAFIL centraliza la inspección y busca una aplicación más coherente de las normas laborales. Su existencia es una solución estructural para la supervisión y fiscalización del trabajo.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Define a SUNAFIL, el actor principal del proceso administrativo que genera el título ejecutivo.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** SUNAFIL, autoridad central del sistema, fiscalización laboral, derecho administrativo, autonomía institucional.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Código Procesal Civil
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 1993 (Fecha de vigencia)
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Es la norma procesal que regula los juicios civiles en el Perú, y que suple las lagunas del Código Procesal del Trabajo. Su Título V, sobre los "Procesos de Ejecución", es de suma importancia, ya que es la base sobre la cual se tramita la ejecución de los títulos ejecutivos. Define qué documentos son títulos ejecutivos y cuáles son los pasos del proceso judicial de ejecución.
- **Análisis de la Problemática:** El Código Procesal Civil es el marco procedimental que rige el proceso de ejecución. La tesis puede argumentar que la interpretación o aplicación de sus normas por parte de los jueces laborales (por supletoriedad) es la que genera la ineficacia. Los requisitos que establece para los títulos ejecutivos son los que, según la tesis de Ángel Tomás Ramos Rivera, no se cumplen en las resoluciones de SUNAFIL.
- **Obstáculos Identificados:** El obstáculo no está en el Código en sí mismo, sino en su interacción con el derecho administrativo. La tesis puede señalar que los requisitos del CPC (certidumbre, exigibilidad y liquidez) son difíciles de cumplir para los inspectores de trabajo al momento de emitir una resolución, lo que genera un "choque" entre la norma sustantiva y la norma procesal.
- **Propuestas o Soluciones:** El Código es el marco, por lo que las soluciones no vienen de aquí. La tesis debe proponer mejoras en la fase administrativa (la de SUNAFIL) para que el documento se adapte mejor a los requisitos de este Código y pueda ser ejecutado sin problemas.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es el instrumento procesal fundamental para tu tesis, ya que define el proceso judicial al que deben someterse las resoluciones de SUNAFIL para que se cumplan.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Proceso de ejecución, título ejecutivo, obligaciones de dar suma de dinero, principio de supletoriedad.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 30814 y Decreto Legislativo N° 1499
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2018 (Ley 30814), 2020 (DL 1499)
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** La Ley N° 30814 asigna funciones y competencias adicionales a SUNAFIL, fortaleciendo su rol. El Decreto Legislativo N° 1499, por su parte, le otorga a SUNAFIL funciones conciliadoras, buscando resolver los conflictos de forma más rápida antes de llegar a la vía sancionadora.
- **Análisis de la Problemática:** Ambas normas fortalecen la posición de SUNAFIL como un actor relevante en el ámbito laboral. Si bien no tratan directamente sobre la ejecución judicial, demuestran la intención del Estado de consolidar a SUNAFIL como un ente eficaz y con múltiples herramientas, lo que hace aún más relevante la problemática de la inejecutabilidad de sus resoluciones.
- **Obstáculos Identificados:** No se identifican obstáculos directos en estas leyes, sino más bien soluciones. Sin embargo, se podría argumentar que a pesar de que la entidad tiene cada vez más competencias y herramientas, la ineficacia en la fase final de ejecución judicial de sus resoluciones es una deficiencia persistente que la tesis debe abordar.
- **Propuestas o Soluciones:** Estas normas son soluciones para agilizar y mejorar los procesos de inspección. El DL 1499, al introducir la conciliación, busca evitar que los casos lleguen a la sanción y, por ende, a la ejecución judicial.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Fortalecen el rol de SUNAFIL y demuestran la evolución de sus funciones, lo que resalta la importancia de que sus resoluciones sean efectivamente ejecutables.
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Atribuciones de SUNAFIL, conciliación, sistema de inspección del trabajo.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Ley/Normativa
- **Título/Nombre:** Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- **Autor/Organismo:** Estado Peruano / Congreso de la República
- **Año de Publicación:** 2006
- **URL/Ubicación:** Diario Oficial El Peruano

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:** Esta ley fundamental establece el marco para el sistema de inspección del trabajo en el Perú. Define la inspección como un servicio público encargado de vigilar, exigir el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, y de determinar responsabilidades administrativas. Es la base legal que otorga la facultad a los inspectores para fiscalizar.
- **Análisis de la Problemática:** Esta ley es crucial, ya que es la que le da vida al sistema de inspección del trabajo. Su relación con la problemática de la investigación es directa: crea la herramienta legal (el servicio de inspección) que, posteriormente, genera las resoluciones que se buscan ejecutar como títulos ejecutivos. Sin esta ley, no existirían las facultades de SUNAFIL.
- **Obstáculos Identificados:** La ley en sí misma no presenta obstáculos, sino que establece las bases. La problemática que analiza la tesis surge en la aplicación práctica de esta ley, cuando las resoluciones no se emiten de manera que cumplan con los requisitos para ser ejecutadas judicialmente.
- **Propuestas o Soluciones:** Esta ley es la solución a la informalidad y al incumplimiento laboral. Es el punto de partida que busca proteger los derechos de los trabajadores a través de la vigilancia y la fiscalización del Estado.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es la ley marco de todo el sistema de inspección. Es indispensable para entender la génesis del documento que se quiere ejecutar (la resolución administrativa).
- **Contexto Jurídico/Judicial:** Sistema de Inspección del Trabajo, inspección laboral, fiscalización, responsabilidades administrativas.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 2
- **Rol del Entrevistado:** Jefe de Gestión Humana de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples.

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** La validez de las resoluciones de SUNAFIL cuando los hechos son "ciertos"; el derecho de defensa del empleador como causa de las demoras; la necesidad de un sistema más preventivo y colaborador.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado cree que las resoluciones de SUNAFIL sí pueden ser títulos ejecutivos si los hechos son "ciertos y fehacientes". Sin embargo, confirma que en su experiencia, no ha habido ninguna demanda de ejecución. El entrevistado argumenta que las demoras en el proceso judicial son una consecuencia natural del derecho de defensa del empleador y que el sistema actual es demasiado punitivo, lo que desincentiva a las empresas que quieren cumplir.
- **Citas Relevantes (Directas):** "Considero que si son eficaces en la medida que se realice conforme a lo establecido en la Ley y reglamento." y "La solución, por lo tanto, no es solo empoderar a SUNAFIL, sino también reconocer el rol del empleador como un actor social y económico clave para el desarrollo del País."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** El entrevistado, desde la perspectiva del empleador, apoya la idea de que las resoluciones pueden ser eficaces si son "fehacientes", pero al mismo tiempo confirma que no hay casos de ejecución en su experiencia, lo cual valida la problemática práctica de tu tesis.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La visión de que el proceso judicial es una "extensión necesaria" del debido proceso del empleador y la crítica a un sistema percibido como "punitivo" son nuevos obstáculos desde el punto de vista del sujeto inspeccionado.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** Sugiere que la solución no es solo fortalecer a SUNAFIL, sino también crear un sistema más equitativo que incentive a las empresas a cumplir, lo que es un enfoque diferente a los mencionados en las otras fuentes.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 1
- **Rol del Entrevistado:** No especificado, pero su experiencia se centra en el área judicial.
- **Fecha de la Entrevista:** 21-08-2025

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** Ineficacia de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos; la orientación de las resoluciones hacia la sanción (multas) en lugar de la restitución de derechos; y el problema de los plazos judiciales.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado percibe una ineficacia total de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco (0% de uso en su experiencia). El principal obstáculo es que las resoluciones se centran en la imposición de multas y no en la restitución de derechos laborales. Los trabajadores buscan soluciones rápidas, y esperar a que una resolución se haga firme no es conveniente debido a los plazos de ley para reclamar.
- **Citas Relevantes (Directas):** "El principal obstáculo es que la resolución con que concluye está orientada a la imposición de una multa... y no está orientada a restituir, restablecer o cumplir con una obligación de dar, hacer o no hacer."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** La entrevista apoya directamente mi hipótesis. Confirma que en la práctica, las resoluciones no se utilizan como títulos ejecutivos y que el obstáculo principal es la naturaleza de la resolución, que es sancionadora y no restitutiva.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La mención de que los plazos de ley para reclamar derechos (ej. despido) hacen que esperar una resolución firme no sea una opción viable para el trabajador, es un obstáculo práctico adicional.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** El entrevistado no propone soluciones concretas, pero su análisis sugiere la necesidad de una reorientación de las resoluciones para que cumplan con los requisitos de un título ejecutivo.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 2
- **Rol del Entrevistado:** Jefe de Gestión Humana de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples.

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** La validez de las resoluciones de SUNAFIL cuando los hechos son "ciertos"; el derecho de defensa del empleador como causa de las demoras; la necesidad de un sistema más preventivo y colaborador.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado cree que las resoluciones de SUNAFIL sí pueden ser títulos ejecutivos si los hechos son "ciertos y fehacientes". Sin embargo, confirma que en su experiencia, no ha habido ninguna demanda de ejecución. El entrevistado argumenta que las demoras en el proceso judicial son una consecuencia natural del derecho de defensa del empleador y que el sistema actual es demasiado punitivo, lo que desincentiva a las empresas que quieren cumplir.
- **Citas Relevantes (Directas):** "Considero que si son eficaces en la medida que se realice conforme a lo establecido en la Ley y reglamento." y "La solución, por lo tanto, no es solo empoderar a SUNAFIL, sino también reconocer el rol del empleador como un actor social y económico clave para el desarrollo del País."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** El entrevistado, desde la perspectiva del empleador, apoya la idea de que las resoluciones pueden ser eficaces si son "fehacientes", pero al mismo tiempo confirma que no hay casos de ejecución en su experiencia, lo cual valida la problemática práctica de tu tesis.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La visión de que el proceso judicial es una "extensión necesaria" del debido proceso del empleador y la crítica a un sistema percibido como "punitivo" son nuevos obstáculos desde el punto de vista del sujeto inspeccionado.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** Sugiere que la solución no es solo fortalecer a SUNAFIL, sino también crear un sistema más equitativo que incentive a las empresas a cumplir, lo que es un enfoque diferente a los mencionados en las otras fuentes.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 1
- **Rol del Entrevistado:** No especificado, pero su experiencia se centra en el área judicial.
- **Fecha de la Entrevista:** 21-08-2025

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** Ineficacia de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos; la orientación de las resoluciones hacia la sanción (multas) en lugar de la restitución de derechos; y el problema de los plazos judiciales.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado percibe una ineficacia total de las resoluciones de SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco (0% de uso en su experiencia). El principal obstáculo es que las resoluciones se centran en la imposición de multas y no en la restitución de derechos laborales. Los trabajadores buscan soluciones rápidas, y esperar a que una resolución se haga firme no es conveniente debido a los plazos de ley para reclamar.
- **Citas Relevantes (Directas):** "El principal obstáculo es que la resolución con que concluye está orientada a la imposición de una multa... y no está orientada a restituir, restablecer o cumplir con una obligación de dar, hacer o no hacer."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** La entrevista apoya directamente mi hipótesis. Confirma que en la práctica, las resoluciones no se utilizan como títulos ejecutivos y que el obstáculo principal es la naturaleza de la resolución, que es sancionadora y no restitutiva.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La mención de que los plazos de ley para reclamar derechos (ej. despido) hacen que esperar una resolución firme no sea una opción viable para el trabajador, es un obstáculo práctico adicional.
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** El entrevistado no propone soluciones concretas, pero su análisis sugiere la necesidad de una reorientación de las resoluciones para que cumplan con los requisitos de un título ejecutivo.

Guía de Análisis de Entrevistas - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

- **Identificador del Entrevistado (Anonimizado):** Entrevistado 3
- **Rol del Entrevistado:** Especialista Legal - SISA-IRE PASCO.

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO Y HALLAZGOS PRINCIPALES

- **Temas Clave Abordados:** Las resoluciones de SUNAFIL no son títulos ejecutivos; la colisión con el Art. 688 del Código Procesal Civil; la naturaleza sancionadora del procedimiento; la interferencia con la competencia del Poder Judicial.
- **Resumen de Hallazgos Clave:** El entrevistado es el más categórico de los tres: las resoluciones de SUNAFIL **no constituyen títulos ejecutivos** porque colisionan con el Artículo 688 del Código Procesal Civil. Afirma que el procedimiento inspectivo es sancionador, no ejecutivo, y que una demanda de ejecución sería declarada improcedente. Ve el problema como un tema de competencia del Poder Judicial que no se puede invadir.
- **Citas Relevantes (Directas):** "Las RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDOS POR SUNAFIL NO CONSTITUYEN TÍTULOS EJECUTIVOS, COLISIONA CON EL ART. 688 CPC." y "ES INTERFERIR LA COMPETENCIA DEL PODER JUDICIAL."

3. CONEXIÓN CON TU INVESTIGACIÓN

- **Relación con la Hipótesis:** La entrevista apoya de manera muy fuerte y directa tu hipótesis, basándose en un fundamento legal específico (el Art. 688 del CPC). Ofrece la perspectiva legal más clara sobre por qué no se utilizan estas resoluciones para la ejecución.
- **Nuevos Obstáculos Identificados:** La mención explícita del Artículo 688 del Código Procesal Civil como el principal obstáculo legal es un hallazgo clave. También la idea de que cualquier intento de ejecución sería declarado "improcedente".
- **Nuevas Propuestas o Soluciones:** No ofrece soluciones, ya que considera que cualquier medida sería una "interferencia" con la competencia judicial, lo que implicaría una modificación legal profunda, como el Código Procesal Civil.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Resolución de SUNAFIL (Específicamente, un registro del proceso inspectivo)
- **Título/Nombre:** Registros de seguimiento de denuncia
- **Autor/Organismo:** SUNAFIL
- **Año de Publicación:** 2024
- **URL/Ubicación:** Registros internos del sistema de SUNAFIL (imágenes proporcionadas)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - El caso corresponde a una denuncia contra la empresa "EMPRESA 5".
 - El proceso de inspección avanzó desde la calificación de la denuncia hasta la generación de una orden de inspección y una actuación inspectiva.
 - El estado del caso es "CON ORDEN DE INSPECCIÓN", lo que significa que la denuncia ha sido aceptada y se ha iniciado el procedimiento formal de fiscalización.
 - El resultado de la inspección es "INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS", lo que indica que el inspector ha finalizado su labor y ha emitido un informe sobre sus hallazgos.
- **Análisis de la Problemática:**
 - Estos registros muestran las etapas iniciales y medias del proceso inspectivo, antes de que se llegue a una sanción. No es un documento final sancionador, por lo que no es un título ejecutivo en sí mismo.
 - Para la tesis, este caso ilustra las primeras etapas del proceso administrativo que, eventualmente, podría conducir a una resolución firme con una deuda laboral.
 - La información es relevante para entender el "punto de partida" de la problemática, es decir, cómo se inicia un proceso que tiene el potencial de generar un título ejecutivo.
- **Obstáculos Identificados:**
 - En las imágenes proporcionadas, no se identifica un monto de deuda ni una obligación líquida. Esto refuerza el argumento de la tesis de que las resoluciones, incluso las que culminan el proceso, a menudo carecen de la liquidez necesaria para ser ejecutadas judicialmente. Este caso, al no haber culminado, es una muestra temprana de la falta de un monto definido.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**
 - No se identifican propuestas o soluciones en el documento en sí, ya que es un registro de un proceso. Sin embargo, este tipo de registros destaca la necesidad de

que la etapa

final del procedimiento inspectivo (la resolución) sea más precisa y completa en cuanto a las obligaciones.

- **Contexto Jurídico/Judicial:**

- **Entidad:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- **Conceptos clave:** Denuncia laboral, orden de inspección, actuaciones inspectivas, requerimiento, informe de actuaciones.
- **Relevancia para mi Trabajo:** Este es un ejemplo de un caso real que sigue el procedimiento administrativo descrito en el Decreto Supremo N° 002-2017-TR. Demuestra la importancia de la etapa final (la resolución) para que la ineficiencia que la tesis investiga se pueda resolver.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Resolución de SUNAFIL (Específicamente, un registro del proceso inspectivo)
- **Título/Nombre:** Registros de seguimiento de denuncia
- **Autor/Organismo:** SUNAFIL
- **Año de Publicación:** 2024
- **URL/Ubicación:** Registros internos del sistema de SUNAFIL (imágenes proporcionadas)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - Este caso de inspección se dirige contra el "EMPRESA 4".
 - Al igual que el caso anterior, el proceso se encuentra en la etapa de "CON ORDEN DE INSPECCIÓN", lo que confirma que la denuncia es válida y ha dado inicio a las acciones de fiscalización.
 - El inspector ha realizado una "Visita" como última actuación y el resultado final hasta el momento es un "INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS".
- **Análisis de la Problemática:**
 - Este caso es otro ejemplo práctico del proceso administrativo de inspección.
 - Muestra cómo se inicia la investigación a partir de una denuncia y las primeras actuaciones del inspector (como una visita), que culminan en un informe.
 - Para tu investigación, es una evidencia de cómo el sistema de inspección opera en la práctica, sirviendo de base empírica para el análisis de los procesos que conducen a la emisión de una resolución.
- **Obstáculos Identificados:**
 - Al igual que en el caso anterior, este registro no contiene información sobre una obligación económica ni un monto adeudado. Se trata de una muestra más de cómo en las primeras fases del proceso administrativo no existe la liquidez requerida para que una eventual resolución final pueda ser un título ejecutivo.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**
 - Este documento, al ser un registro de proceso, no propone soluciones directamente. Sin embargo, su análisis refuerza la necesidad de que la fase final (la resolución administrativa) contenga todos los elementos necesarios para su ejecución judicial.
- **Contexto Jurídico/Judicial:**
 - **Entidad:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
 - **Conceptos clave:** Denuncia laboral, orden de inspección, visita de inspección, informe de actuaciones inspectivas.

- **Relevancia para mi Trabajo:** Es otro caso real que ilustra las etapas de la inspección, confirmando los pasos teóricos descritos en la normativa y evidenciando el punto en el que se podría originar el problema central de tu tesis (la falta de un monto líquido).

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Resolución de SUNAFIL (Específicamente, un registro del proceso inspectivo)
- **Título/Nombre:** Registros de seguimiento de denuncia
- **Autor/Organismo:** SUNAFIL
- **Año de Publicación:** 2024
- **URL/Ubicación:** Registros internos del sistema de SUNAFIL (imágenes proporcionadas)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - El caso de inspección se dirige contra la empresa "EMPRESA 3".
 - El proceso ha sido calificado con una "Orden de Inspección" y el inspector ha realizado una "Visita".
 - La materia de inspección es la "Verificación de Hechos" en relación con "Paralizaciones". Esto sugiere una denuncia relacionada con la suspensión de actividades laborales.
 - El resultado de la actuación inspectiva es un "INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS", lo que indica que el inspector ha finalizado su labor de campo.
- **Análisis de la Problemática:**
 - Este caso es otro ejemplo del proceso administrativo de inspección laboral en acción. Al igual que los casos anteriores, muestra las primeras etapas de fiscalización, desde la denuncia hasta la emisión de un informe.
 - Es particularmente relevante porque la materia de "Paralizaciones" podría estar ligada a un cese de actividades o un evento que afecta los derechos laborales, lo que justifica la intervención de SUNAFIL.
- **Obstáculos Identificados:**
 - Al igual que en los casos de "Consortio San Camilo" y "Hospital AIS Daniel A. Carrión", este registro no contiene una obligación económica o un monto adeudado. Se centra en la verificación de hechos.
 - Esta es una muestra más de que los documentos generados en la fase inspectiva no tienen la liquidez necesaria para ser un título ejecutivo. El problema no es exclusivo de un tipo de infracción (ej. falta de pago), sino que parece ser una característica inherente a los informes de actuaciones inspectivas.

la tesis: la necesidad de que el procedimiento inspectivo culmine en una resolución que contenga todos los elementos para su ejecución judicial, incluyendo la liquidación de las obligaciones.
- **Contexto Jurídico/Judicial:**
 - **Entidad:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

- **Conceptos clave:** Denuncia laboral, orden de inspección, verificación de hechos, paralizaciones, informe de actuaciones inspectivas.
- **Relevancia para mi Trabajo:** Este caso demuestra que la falta de liquidez en los documentos de inspección es una situación recurrente, incluso en casos relacionados con paralizaciones, lo que fortalece la validez de la problemática central de tu tesis.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Resolución de SUNAFIL (Específicamente, un registro del proceso inspectivo)
- **Título/Nombre:** Registros de seguimiento de denuncia
- **Autor/Organismo:** SUNAFIL
- **Año de Publicación:** 2024
- **URL/Ubicación:** Registros internos del sistema de SUNAFIL (imágenes proporcionadas)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - El caso se refiere a una inspección contra la empresa "EMPLEADORA 2".
 - La inspección fue calificada con una "Orden de Inspección" y la última actuación fue un "Requerimiento de información".
 - Las materias de inspección son la "Verificación de Hechos" y "Paralizaciones". Además, incluye temas de "Seguridad Social" y "Planillas o registros que la sustituyan", lo que sugiere un control sobre la formalidad laboral.
 - El resultado de la actuación es un "INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS", lo que indica que el inspector ha finalizado la recolección de pruebas y hechos.
- **Análisis de la Problemática:**
 - Este caso es otro ejemplo del proceso administrativo de inspección laboral. Es relevante porque demuestra la amplitud de la fiscalización de SUNAFIL, que no solo abarca las obligaciones económicas, sino también la formalidad de la contratación y la seguridad social de los trabajadores.
 - A diferencia de los casos anteriores, este se centra en un requerimiento de información, lo que muestra otra de las herramientas que los inspectores utilizan para recabar pruebas.
- **Obstáculos Identificados:**
 - Este registro, al igual que los anteriores, no contiene información sobre una obligación económica, ya que la inspección aún se centra en la recolección de datos y la verificación de hechos.
 - La falta de una obligación líquida en esta etapa del proceso confirma una vez más el problema central de tu tesis: los documentos intermedios no cumplen con los requisitos para ser un título ejecutivo.

procedimiento inspectivo, una vez que la inspección culmina, termine en una resolución que contenga todos los elementos necesarios para su ejecución judicial.
- **Contexto Jurídico/Judicial:**
 - **Entidad:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
 - **Conceptos clave:** Denuncia laboral, orden de inspección, requerimiento de

información, seguridad social, planillas de pago.

- **Relevancia para mi Trabajo:** Este caso demuestra la consistencia del procedimiento de inspección en SUNAFIL y cómo en las etapas iniciales y medias, la información carece de la liquidez necesaria para su ejecución judicial, lo cual valida la problemática que estás investigando.

Guía de Análisis de Contenido - Investigación Documental

1. DATOS GENERALES

- **Tipo de Fuente:** ✓ Resolución de SUNAFIL (Específicamente, un registro del proceso inspectivo)
- **Título/Nombre:** Registros de seguimiento de denuncia
- **Autor/Organismo:** SUNAFIL
- **Año de Publicación:** 2024
- **URL/Ubicación:** Registros internos del sistema de SUNAFIL (imágenes proporcionadas)

2. CONTENIDO Y HALLAZGOS IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- **Resumen de Ideas Clave:**
 - El caso de inspección se dirige contra la empresa "EMPLEADORA 1".
 - El proceso ha sido calificado con una "Orden de Inspección" y el inspector ha realizado un "Requerimiento de información".
 - Las materias de inspección son la "Verificación de Hechos", "Planillas o registros que la sustituyan" y "Seguridad Social". Esto indica un control exhaustivo sobre la formalidad de la contratación y los aportes sociales de los trabajadores.
 - El resultado de la actuación es un "INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS", lo que significa que la fase de investigación ha concluido con la emisión de un reporte.
- **Análisis de la Problemática:**
 - Este caso es otro ejemplo del proceso administrativo de inspección. Es especialmente relevante porque demuestra la variedad de temas que son fiscalizados por SUNAFIL. Al abarcar "Seguridad Social" y "Planillas", el caso muestra la importancia de la formalización laboral.
 - Como en los casos anteriores, este se centra en un "Requerimiento de información", lo que subraya el rol del inspector como un recolector de evidencia.
- **Obstáculos Identificados:**
 - El registro no contiene una obligación económica o un monto adeudado. Se centra en la recolección de pruebas y la verificación de hechos, que son etapas previas a la posible imposición de una multa o la determinación de una deuda.
 - La falta de una obligación líquida en esta etapa del proceso refuerza la hipótesis de tu tesis: los documentos intermedios no cumplen con los requisitos para ser un título ejecutivo.

3. CONEXIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

- **Propuestas o Soluciones:**
 - El documento, al ser un registro de proceso, no ofrece soluciones. Sin embargo, su análisis es clave para demostrar la necesidad de que la etapa final del procedimiento

inspectivo (la resolución) contenga todos los elementos necesarios para su ejecución judicial.

- **Contexto Jurídico/Judicial:**

- **Entidad:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- **Conceptos clave:** Denuncia laboral, orden de inspección, requerimiento de información, seguridad social, planillas de pago, informe de actuaciones inspectivas.
- **Relevancia para mi Trabajo:** Este caso demuestra la consistencia del procedimiento de inspección en SUNAFIL y cómo, incluso en casos que involucran temas de seguridad social y formalidad, la información carece de la liquidez necesaria para su ejecución judicial en las etapas iniciales, lo cual valida la problemática que estás investigando.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo General: Analizar en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco.

"Buenos días/tardes. Mi nombre es Eddy Concha Pinto, soy bachiller de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Estoy realizando una investigación para mi tesis titulada '**Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.**'. El propósito de esta entrevista es comprender su experiencia y perspectiva sobre el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos. Toda la información que me brinde es estrictamente confidencial y será utilizada sólo con fines académicos. ¿Está de acuerdo en participar?"

Nombre y apellido del entrevistado: JHAMES MIGUEL GORA ROMERO

Profesión/Cargo: Jefe de Gestión Humana de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples

I. Objetivo General

1. **Diga Ud. ¿En qué medida se utilizan las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco?**

En la medida que se reclame un Derecho cierto, es decir por ejemplo en un caso que el trabajador mienta sobre un supuesto hecho, como un accidente de trabajo, cuando en realidad ese hecho no ha ocurrido, no podrán pasar a concluir como una resolución administrativa firme, sino se archiva en el inicio de investigación debido a que es un hecho falso. Por lo que se utilizará las resoluciones administrativas firmes cuando lleguen a tener hechos verdaderos que pueda constituir una falta.

2. **En su experiencia, ¿Se utilizan estas resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos?**

Si, considero que dichas resoluciones si llegan adquirir la firmeza, y sea comprobado de manera fehaciente que se ha vulnerado algún Derecho de un trabajador.

3. **En su experiencia, ¿En qué porcentaje de los casos se realiza una demanda de ejecución de una resolución firme emitida por SUNAFIL?**

No hemos tenido ningún caso hasta el momento en el cual se nos interponga una demanda de ejecución por alguna resolución firme emitida por SUNAFIL, por lo que en mi experiencia no habría ningún porcentaje de demandas de ejecución por dicha resolución emitida por SUNAFIL.

4. **Diga ud. ¿Cuál es su percepción general sobre la eficacia de estas resoluciones emitidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en Pasco?**

Considero que si son eficaces en la medida que se realice conforme a lo establecido en la Ley y

reglamento. Asimismo si los hechos denunciados sean ciertos y exista alguna vulneración del Derecho Laboral.

II. Objetivo Específico 1: Identificar los obstáculos normativos y de praxis judicial que limitan la eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

5. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales obstáculos o deficiencias en la normativa que impiden que una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL sea un título ejecutivo eficaz?

- El proceso de ejecución judicial no es un obstáculo, sino una extensión necesaria del proceso debido. Las demoras en la tramitación, a pesar de ser un problema del sistema judicial en general, son una consecuencia de la necesidad de garantizar el derecho de defensa del empleador. La posibilidad de que un juez revise el caso y determine la validez del título ejecutivo es fundamental para garantizar que ninguna parte sea obligada a cumplir con una obligación que podría ser nula o inexacta. La protección de los derechos laborales es crucial, pero esta protección no debe hacerse a costa del derecho fundamental a la defensa y a la seguridad jurídica de las empresas. El proceso judicial, con sus procedimientos y plazos, es el medio para equilibrar ambos intereses.

6. Diga ud. ¿ Si determinado acto en el procedimiento administrativo generado a través de una infracción laboral permite alcanzar el restablecimiento de un derecho o una obligación de dar, de hacer o de no hacer por parte de las Empresas?

- Si permite el restablecimiento de derechos, pero la preocupación principal surge cuando las denuncias de trabajadores son falsas o inexactas, como en los casos de supuestas horas extras no pagadas o accidentes de trabajo que no ocurrieron. Aunque la empresa debe cumplir con la imposición de una multa para evitar mayores pérdidas, el proceso de defensa es crucial. El sistema otorga a la empresa la oportunidad de presentar pruebas, realizar descargos y, si es necesario, impugnar la multa en instancias superiores, incluyendo la vía judicial. Por lo tanto, el problema no es que el sistema sea ineficaz, sino que la empresa a menudo se ve obligada a afrontar un proceso largo y costoso para demostrar su inocencia.

7. Diga Ud. ¿Ha encontrado casos donde la resolución administrativa emitida por SUNAFIL ha seguido un proceso de ejecución en la vía judicial?

No, he tenido ningún caso

8. Diga Ud. ¿Qué deficiencias o lagunas observa en la legislación laboral actual que no permiten la correcta ejecución de estas resoluciones?

- La legislación laboral peruana carece de equidad en la ejecución de las resoluciones de

SUNAFIL, lo que genera una posición de desventaja para las empresas.

III. Objetivo Específico 2: Analizar la percepción de los profesionales del derecho sobre el mérito ejecutivo de las resoluciones administrativas firmes en Pasco.

9. Diga ud. ¿Qué trato se le da a una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL como título ejecutivo para reparar los derechos del trabajador?
 - Antes de que dicha resolución administrativa sea teclado firme hay un procedimiento, por lo cual tratamos de proporcionar la colaboración y el cumplimiento durante la etapa de fiscalización.
10. Diga Ud. ¿Se la utiliza como un título ejecutivo aun acto administrativo firme emitido por SUNAFIL o se la relega a ser un simple medio probatorio?
 - Considero que se convierte en un acto firme y consentido cuando ha agotado la vía administrativa o cuando la empresa no ha iniciado un proceso judicial para impugnar, lo que le otorga la fuerza de un título ejecutivo. Además de su función como título ejecutorio, esta resolución también sirve como un medio probatorio de gran valor. El procedimiento de inspección que la origina recopila pruebas y hechos que pueden ser presentados en otros procesos legales, como en casos judiciales por despido o en investigaciones penales, lo que demuestra su doble utilidad como instrumento para la ejecución y como fuente de evidencia.
11. En los casos donde un demandante podría usar una resolución como título, ¿por qué cree que a menudo se prefiere la vía judicial ordinaria para reclamar algún derecho como la reposición, la desnaturalización, los actos de hostilización y/o despido?
 - Por los plazos y porque es
12. ¿Consideraría hacer una demanda de ejecución de una resolución emitida por SUNAFIL en caso que esta sea una deuda a favor del trabajador?
 - Si, la resolución contiene los elementos para ser un título ejecutivo y se tiene argumentos sólidos.

IV. Objetivo Específico 3: Sugerir recomendaciones para mejorar la protección legal y el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

13. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Cuál cree que son las principales causas de que las resoluciones firmes emitidas por SUNAFIL no puedan reponer a un trabajador a su puesto de trabajo?
 - Aunque la resolución de SUNAFIL es un título ejecutivo, su alcance está limitado a lo que la ley permite a la autoridad administrativa. Para pretensiones como la reposición, la desnaturalización o una indemnización, que son de competencia exclusiva del Poder Judicial, el trabajador debe sí o sí iniciar un proceso judicial ordinario.

14. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Qué alternativas o mecanismos podrían explorarse para asegurar que los derechos laborales reconocidos en las resoluciones sean realmente cumplidos?
- Para garantizar que los derechos laborales se cumplan de manera efectiva y sin dilaciones, las empresas buscan un sistema que sea justo, ágil y predecible. En este sentido, es crucial que el procedimiento de SUNAFIL sea íntegro y apegado a la ley desde el inicio.
15. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que la creación de un procedimiento especial y simplificado para la ejecución de estas resoluciones podría ser una solución viable?
- Si, la creación de un procedimiento especial y simplificado para la ejecución de las resoluciones de SUNAFIL no solo es una solución viable, sino que es esencial para evitar la tergiversación del proceso. Un sistema así permitiría que la ejecución se enfoque únicamente en hacer cumplir la orden, impidiendo que la empresa reabra el debate sobre el fondo del asunto en la vía judicial. Esto agilizaría la reparación de los derechos del trabajador al reducir plazos, fortalecería la autoridad de SUNAFIL y descongestionaría los tribunales, haciendo que la justicia laboral sea más eficiente y efectiva.
16. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que SUNAFIL deba implementar medidas concretas para que sus resoluciones puedan ser reclamadas por un proceso de ejecución?
- Desde mi perspectiva, la implementación de medidas concretas para que las resoluciones de SUNAFIL puedan ser reclamadas por un proceso de ejecución es una necesidad. Debería ser más equitativo, con una mayor comprensión hacia los empleadores y la creación de incentivos para las buenas empresas, por lo que considero que el problema actual es que el sistema se percibe como punitivo en lugar de preventivo y colaborador. Al obligar a las empresas a enfrentar procesos largos y costosos, incluso cuando buscan cumplir, se desincentiva la inversión y la generación de empleo. La solución, por lo tanto, no es solo empoderar a SUNAFIL, sino también reconocer el rol del empleador como un actor social y económico clave para el desarrollo del País.

Gracias por su colaboración.


ECOSERW
GORA ROMERO JHAMES MIGUEL
JEFE DE GESTION HUMANA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025."

Investigador(a) responsable: Bach. Eddy Concha Pinto

Estimado(a) participante: JHAMES MIGUEL GORA ROMERO

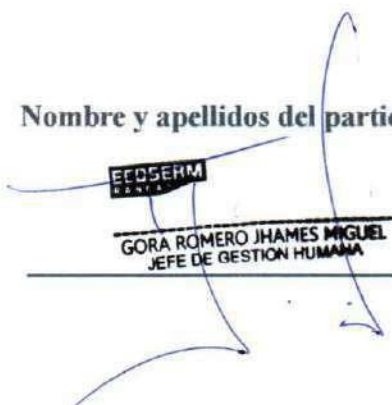
Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.", la cual tiene como objetivo principal analizar en qué medida las resoluciones administrativas firmes tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco. Su participación en este estudio consiste en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas relacionadas con sus experiencias, percepciones y conocimientos sobre la eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos en los juzgados laborales de Pasco. La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Se garantiza la **confidencialidad** de sus datos personales y la información brindada. Asimismo, su participación en este estudio es voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento sin que ello le genere ningún perjuicio.

Los resultados de esta investigación serán publicados de manera anónima y en conjunto, sin revelar la identidad de los participantes.

Si tiene alguna duda o consulta sobre el estudio, puede comunicarse con el investigador responsable Bach. Eddy Concha Pinto, al correo electrónico:

Al firmar este documento, usted manifiesta que ha sido informado(a) sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y que acepta participar de manera voluntaria.

Nombre y apellidos del participante:


EDGERM
GORA ROMERO JHAMES MIGUEL
JEFE DE GESTION HUMANA

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo General: Analizar en qué medida las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco.

"Buenos días/tardes. Mi nombre es Eddy Concha Pinto, soy bachiller de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Estoy realizando una investigación para mi tesis titulada '**Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Títulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.**'. El propósito de esta entrevista es comprender su experiencia y perspectiva sobre el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos. Toda la información que me brinde es estrictamente confidencial y será utilizada sólo con fines académicos. ¿Está de acuerdo en participar?"

Nombre y apellido del entrevistado: PIÑEQUEL M. MATEO MORALES

Profesión/Cargo: ESPECIALISTA LEGAL - SISAJ - IRE PASCO.

I. Objetivo General

1. Diga Ud. ¿En qué medida se utilizan las resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos en la Corte Superior de Justicia de Pasco?
LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS POR SUNAFIL NO CONSTITUYEN TÍTULOS EJECUTIVOS, COINCIDIENDO CON EL ART. 600 CPC.
2. En su experiencia, ¿Se utilizan estas resoluciones administrativas firmes emitidas por SUNAFIL como títulos ejecutivos?
NO SE UTILIZAN POR NO SER TÍTULO EJECUTIVO, SU COBRRO SE REALIZA BAJO LOS PARÁMETROS DE LA LEY 26979 - IPEC.
3. En su experiencia, ¿En qué porcentaje de los casos se realiza una demanda de ejecución de una resolución firme emitida por SUNAFIL?
NINGUNA POR NO SER TÍTULO EJECUTIVO, DE REALIZAR LA DEMANDA SERÍA DECLARADO IMPROCEDENTE.
4. Diga ud. ¿Cuál es su percepción general sobre la eficacia de estas resoluciones emitidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en Pasco?
NO TIENE MÉRITO EJECUTIVO POR DERIVAR DE UN PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

II. Objetivo Específico 1: Identificar los obstáculos normativos y de praxis judicial que limitan la eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

5. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales obstáculos o deficiencias en la normativa que

impiden que una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL sea un título ejecutivo eficaz?

- ES INEFICAZ POR CUANTO NO CONSTITUYE TÍTULO EJECUTIVO (DET. 680 CPC)

6. Diga ud. ¿Si determinado acto en el procedimiento administrativo generado a través de una infracción laboral permite alcanzar el restablecimiento de un derecho o una obligación de dar, de hacer o de no hacer por parte de las Empresas?

EN ALGUNOS CASOS PERMITE ALCANZAR EL RESTABLECIMIENTO DE UN DERECHO LABORAL.

7. Diga Ud. ¿Ha encontrado casos donde la resolución administrativa emitida por SUNAFIL ha seguido un proceso de ejecución en la vía judicial?

NINGUNO.

8. Diga Ud. ¿Qué deficiencias o lagunas observa en la legislación laboral actual que no permiten la correcta ejecución de estas resoluciones?

DEBE EXISTIR LA RELACION JURIDICA (ACREEDOR-DEUDOR) EN LA OBLIGACION, DERIVA DE UN PAS.

Objetivo

Específico 2: Analizar la percepción de los profesionales del derecho sobre el mérito ejecutivo de las resoluciones administrativas firmes en Pasco.

9. Diga ud. ¿Qué trato se le da a una resolución administrativa firme emitida por SUNAFIL?

NINGUNA PORQUE NO ES UN TÍTULO EJECUTIVO, ACCIONABLE EN SEDE JUDICIAL.

10. Diga Ud. ¿Se la utiliza como un título ejecutivo aun acto administrativo firme emitido por SUNAFIL o se la relega a ser un simple medio probatorio?

NO CONSTITUYE TÍTULO EJECUTIVO

11. En los casos donde un demandante podría usar una resolución como título, ¿por qué cree que a menudo se prefiere la vía judicial ordinaria para reclamar algún derecho como la reposición, la desnaturalización, los actos de hostilización y/o despido?

PORQUE ES LA AUTORIDAD JUDICIAL SUS MANDATOS SE CUMPLEN, SIN DILACIONES.

12. ¿Consideraría hacer una demanda de ejecución de una resolución emitida por SUNAFIL en caso que esta sea una deuda a favor del trabajador?

LA RESOLUCION DE SUNAFIL NO ESTABLECE MONTOS A FAVOR DEL TRABAJADOR, ES UN PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Objetivo Específico 3: Sugerir recomendaciones para mejorar la protección legal y el uso de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos.

13. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Cuál cree que son las principales causas de que las resoluciones firmes emitidas por SUNAFIL no puedan reponer a un trabajador a su puesto de trabajo?

→ ES INTERFERIR CON LAS COMPETENCIAS DE UN JUEZ LABORAL, QUE SI LE COMPETE LA REPOSICION.

14. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Qué alternativas o mecanismos podrían explorarse para asegurar que los derechos laborales reconocidos en las resoluciones sean realmente cumplidos?

→ UNA PRUEBA PARTICIPADA EN MATERIA LABORAL. EN SEDE JUDICIAL.

15. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que la creación de un procedimiento especial y simplificado para la ejecución de estas resoluciones podría ser una solución viable?

ES INTERFERIR LA COMPETENCIA DEL PODER JUDICIAL.

16. Diga Ud. en base a su experiencia ¿Considera que SUNAFIL deba implementar medidas concretas para que sus resoluciones puedan ser reclamadas por un proceso de ejecución?

ES MUY LEJANO TENDRIA QUE MODIFICARSE EL CODIGO PROCESAL CIVIL.

Gracias por su colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Titulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025."

Investigador(a) responsable: Bach. Eddy Concha Pinto

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada "Las Resoluciones Administrativas Firmes Derivadas Del Procedimiento Inspectivo y Los Titulos Ejecutivos en Pasco, 2024-2025.", la cual tiene como objetivo principal analizar en qué medida las resoluciones administrativas firmes tienen mérito ejecutivo en la Corte Superior de Justicia de Pasco. Su participación en este estudio consiste en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas relacionadas con sus experiencias, percepciones y conocimientos sobre la eficacia de las resoluciones administrativas firmes como títulos ejecutivos en los juzgados laborales de Pasco. La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Se garantiza la **confidencialidad** de sus datos personales y la información brindada. Asimismo, su participación en este estudio es voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento sin que ello le genere ningún perjuicio.

Los resultados de esta investigación serán publicados de manera anónima y en conjunto, sin revelar la identidad de los participantes.

Si tiene alguna duda o consulta sobre el estudio, puede comunicarse con el investigador responsable Bach. Eddy Concha Pinto, al correo electrónico:

Al firmar este documento, usted manifiesta que ha sido informado(a) sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y que acepta participar de manera voluntaria.

Nombre y apellidos del participante:

