

ESCUELA DE POSTGRADO SAN FRANCISCO XAVIER SFX



SFX

ESCUELA DE POSTGRADO
ESCUELA DE NEGOCIOS

TESIS

EFFECTOS JURÍDICOS DEL OTORGAMIENTO DE FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN A SUNAFIL PARA MYPES CON BASE EN LA LEY 30814 “LEY DE FORTALECIMIENTO DE INSPECCIÓN LABORAL”

AUTOR:

Presentada por la Bachiller:

Luciën Víctor Guillén Huanqui

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Derecho de la Empresa

AREQUIPA – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Fernanda, por ser la musa inspiradora de mi vida, de mis logros y sueños, por ese amor que cada día renueva en mí, que viene de Dios, la confianza que siembra y por la luz que irradia.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por todo lo que me da, a mis padres por siempre creer en mí, a mis hermanos Martiê y Abraham por todo el apoyo brindado.

RESUMEN

La presente investigación titulada *Efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de Fiscalización a SUNAFIL para MYPES con base en la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral*, se realizó bajo un enfoque cualitativo de diseño no experimental y descriptivo, se empleó la técnica de observación documental y se aplicó el instrumento de la ficha de observación documental, planteándonos como objetivo general, determinar cuáles son los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES con base en la Ley 30814, y como objetivos específicos, identificar cuáles son las funciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral de seguridad y salud en las MYPES, analizar si resulta idóneo que SUNAFIL asuma las funciones de fiscalización que les corresponden a los gobiernos regionales respecto de las MYPES y, determinar si la Ley 30814, se adecua a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: SUNAFIL, MYPES, LEY N° 30814, Organización Internacional del Trabajo, Inspección Laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled Legal effects of the granting of Supervision functions to SUNAFIL for MYPES based on Law 30814, Law of Strengthening of Labor Inspection, was carried out under a qualitative approach of non-experimental and descriptive design, the documentary observation technique was used and the instrument of the documentary observation file was applied, considering as a general objective, to determine what are the legal effects of the granting of inspection functions to SUNAFIL for MYPES based on Law 30814, and as specific objectives, to identify what the functions are supervision of the National Superintendency of Labor Inspection regarding compliance with the socio-labor legal system of safety and health in the MYPES, analyze whether it is suitable for SUNAFIL to assume the control functions that correspond to the regional governments with respect to the MYPES and, determine if Law 30814 is in line with the provisions This by the International Labor Organization.

Keywords: SUNAFIL, MYPES, LAW N ° 30814, International Labor Organization, Labor Inspection.

PREFACIO

En julio del 2018 se publicó a través del diario “El Peruano” la Ley 30814, denominada la Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del trabajo, con el objetivo de fortalecer el sistema de control y protección de los derechos laborales, modificando leyes conexas a la potestad preventiva, delegando para ello y de forma temporal por 8 años, competencias y funciones de fiscalización a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dotándole de competencias correspondiente a la conducción y ejecución de procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, y la función sancionadora aplicable a las MYPES, prerrogativas que con anterioridad eran ejercidas por los Gobiernos Regionales.

Nuestra investigación, está dividido en tres partes; La primera comprende todo el aspecto del planeamiento operacional, en la que se describe el problema, se plantea los objetivos de estudio, así como sus respectivas hipótesis que serán absueltas al final del trabajo.

La segunda está comprendida por el marco teórico dedicados al estudio de las figuras jurídicas, conceptos legales y doctrinarios de nuestro tema de investigación. Así, en primer lugar, consideramos a la Creación de la SUNAFIL, la terminología utilizada, sus facultades, su concepción como derecho, y el análisis de la legislación de la ley N° 29981, misma ley que crea este organismo.

Seguidamente, dedicamos atención a la conceptualización de las Micro y pequeñas empresas, abarcando el surgimiento de estas en contraparte a la informalidad y su regulación a través de la Ley 28015. Consecuentemente a ello desarrollamos el sistema de la Inspección laboral, enmarcada dentro de los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo -OIT, finalmente correlacionamos dichos sistemas a través del análisis de la ley 30814, en cuanto lo que refiere su desarrollo, objeto, temporalidad, recursos, y progresividad en su aplicación, así como sus efectos jurídicos en los ordenamientos conexas a ella, como son las MYPES.

Finalmente, la tercera parte donde se muestran las conclusiones del análisis doctrinario y jurisprudencial de la ejecución de funciones por parte de la Sunafil en las MYPES bajo el alcance de la ley que lo faculta, terminando con las recomendaciones respectivas.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	iv
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES	2
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
3.1. Enunciado del Problema.....	3
3.2. Interrogantes del Problema.....	6
3.2.1. Interrogante General:	6
3.2.2. Interrogantes Especificas:	6
3.3. Descripción del Problema	6
3.3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	6
3.4. Justificación del Problema.....	7
4. OBJETIVOS.....	8
4.1. Objetivo General:.....	8
4.2. Objetivo Específico:	8
5. HIPÓTESIS	8
6. MARCO OPERACIONAL	9
6.1. Técnicas e Instrumentos	9
6.2. Estrategia de Recolección de Datos	9
Organización:	9
Recursos Humanos:.....	9
Recursos Materiales:.....	10
Recursos Financieros	11
7. Procesamiento de la información.....	12
CAPITULO I.....	13
LEY N° 29981, LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.....	13
1.1. Definición de SUNAFIL.....	13
1.2. Organigrama SUNAFIL.....	15
1.3. Facultades de la SUNAFIL.....	16

1.3.1. Derechos tutelados por SUNAFIL	18
1.4. Ley 28806, “Ley General de Inspección del Trabajo”	19
1.5. Ley 27867, “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”	20
CAPITULO II	22
LEY N° 28015, “LEY DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA”	22
2.1. Informalidad Laboral	22
2.2. Desarrollo Integral de la Ley N° 28015	24
2.2.1. Objeto	24
2.2.2. Conceptualización de las Micro y Pequeñas Empresas	24
CAPITULO III:	27
SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL	27
3.1. Definición de Sistema de Inspección Laboral:.....	27
3.2 Unificación del Sistema de Inspección Laboral	32
3.3 Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	32
CAPITULO IV:	34
LEY N° 30814 “LEY DE FORTALECIMIENTO DE INSPECCION LABORAL”	34
4.1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como entidad rectora del Sistema de Inspección Laboral.....	35
4.2 Desarrollo integral de la Ley N° 30814.....	35
4.2.1. Objeto.....	35
4.2.2. Temporalidad	36
4.2.3 Transferencia de Recursos	36
4.2.4. Progresividad de la Transferencia.....	37
4.3. Efectos jurídicos de la Ley N° 30814 en el ordenamiento Jurídico Vigente.....	38
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
ANEXOS	44
BIBLIOGRAFÍA	46

1. INTRODUCCIÓN

La temática del presente trabajo de investigación se deriva de la entrada en vigor de la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, misma que fue publicada el noveno día del mes de julio del año 2018 con el objeto de uniformizar el sistema nacional de inspección de trabajo. En ese entender, el referido dispositivo normativo otorga a SUNAFIL, de forma temporal, las competencias y funciones de fiscalización que, con anterioridad a la dación de la referida Ley, pertenecían a los Gobiernos Regionales. Es evidente que la unificación de un determinado sistema amparado en el Derecho actúa en contraposición a la descentralización y desconcentración de un sistema de símil naturaleza, atendiendo a que la tutela de los derechos se efectiviza de forma idónea cuando un sistema no se encuentra dividido. Resulta importante señalar que el Derecho Laboral ha ido evolucionando entorno a la especial protección que debe de garantizarse a los trabajadores, toda vez que estos se encuentran en una posición no favorable frente a los empleadores, así, todo mecanismo o procedimiento destinado a la tutela de los derechos que le son reconocidos a los trabajadores, no puede menoscabar en la predictibilidad de los trabajadores-predictibilidad que circunda a la búsqueda de la protección de sus derechos laborales.

La Ley 30814 contiene una cláusula de temporalidad, a través de la cual se establece que las facultades reconocidas a SUNAFIL únicamente tienen vigencia durante un total de ocho años, los mismos que serán contabilizados a partir del décimo día de julio del año 2018. Es decir, una vez concluido el periodo de tiempo establecido por la Ley, los Gobiernos Regionales volverán a poder ejercer aquellas facultades que la norma en cuestión asigna a SUNAFIL, situación que desembocaría en la división del sistema de inspección del trabajo.

A todas luces, la unificación del sistema de Inspección laboral representa la uniformidad de criterios en la labor inspectiva de trabajo, la efectivización de las disposiciones contenidas en el Convenio N° 81 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo, y, de forma consecuente, el fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral, concretamente en la labor de conducir eficientemente las supervisiones y fiscalizaciones circundantes al cumplimiento de las normas de naturaleza sociolaboral.

2. ANTECEDENTES

Tras haber realizado previa consulta de los repositorios de universidades nacionales a través de plataformas como RENATI y SUNEDU, así como repositorios de universidades internacionales, se han encontrado los siguientes antecedentes.

INTERNACIONAL

Vivas (2015) desarrollo la investigación titulada “Reglamentación a las actuaciones de las y los inspectores de trabajo”. De tipo dogmático-jurídico y diseño no experimental, con el objetivo de investigar si en el Ecuador se ha realizado un estudio crítico, jurídico, y doctrinario, sobre las actuaciones de los inspectores de Trabajo, respecto al alcance de su jurisdicción y competencia. Concluyo que, La función de los inspectores de trabajo, es de vigilar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, pero en el ejercicio de sus funciones, se ha evidenciado que no tienen una actitud diligente en el trámite a reclamos presentados por los trabajadores, pues a causa del desconocimiento o falta de capacitación técnica y jurídica tienen una actitud selectiva en el conocimiento de un problema del trabajador, incurriendo en una conducta de irresponsabilidad administrativa. Es así que se advierte una clara e ineluctable transgresión a los derechos de rango constitucional.

NACIONAL

Reyes (2018) desarrollo la investigación titulada “La unificación del sistema de inspección laboral y la supervisión de fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales”. De enfoque cualitativo, se aplicaron los métodos, hermenéutico jurídico, analítico sintético, inductivo deductivo, científico y dogmático, con el objetivo de determinar cuáles son las ventajas de la unificación del sistema de inspección laboral en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas socio laborales en el Perú. Donde concluyo que, la Ley N° 30814 “Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo”, se rige en el marco de los convenios internacionales suscritos por el Perú, en específico el convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo; en ese sentido, la SUNAFIL es la única autoridad administrativa encargada del Sistema de Fiscalización laboral, quien tiene competencias absoluta respecto del ejercicio de funciones y atribuciones de la inspección del trabajo a nivel nacional, además, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia. Así, en razón de ello, es necesario que los inspectores de Trabajo a nivel nacional uniformicen sus criterios, ya sea al momento de realizar sus inspecciones; sus informes o actas de infracción, dependiendo del caso en concreto; con el fin, de no afectar de manera irracional a los trabajadores, empleadores y al mismo Sistema de Inspección Laboral.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enunciado del Problema

Al noveno día del séptimo mes del año dos mil dieciocho, a través del diario oficial “El Peruano”, se publicó la Ley N° 30814, denominada como Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del trabajo, misma que conlleva el fin u objeto de robustecer el sistema que respecta a la inspección de trabajo, determinando para ello, y de forma temporal por ocho (08) años, competencias y

funciones de fiscalización en la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), prerrogativas que con anterioridad a la promulgación de dicha ley, eran ejercitadas por los Gobiernos Regionales.

Ello así, Reyes (2018) señala que, la progresividad de transferencia de competencias y funciones se enmarca bajo la premisa de la existencia o inexistencia de la implantación de una Intendencia Regional de la SUNAFIL en los Gobiernos Regionales, de modo que mientras no se produzca dicha transferencia, los GR continuaran ostentando las potestades concernientes a la inspección del trabajo.

Gálvez (2018) asevera que la norma en cuestión, realiza la modificación de los artículos de N° 1, 10 y 19 de la Ley N° 28806, Ley General de inspección de trabajo, toda vez que establece un sistema organizacional entre los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares, así como la derivación de orden superior conexas a una autoridad central no diversificada, aunque sí, reconociendo la desconcentración de la potestad inspectora y sancionadora a través de órganos adscritos a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

En ese orden de ideas, debe colegirse que, atendiendo al espectro normativo que circunda a la Ley 30814, se establece en la SUNAFIL la centralización del Sistema de Inspección de Trabajo, dotándole de competencia correspondiente sobre el mecanismo procedimental de conducción y ejecución de procedimientos de supervisión, así como la actividad operacional de control e inspección de las normas de trabajo, y la función sancionadora aplicable a las MYPES, potestades que le correspondían con anterioridad a los Gobiernos Regionales.

Por su parte, Valderrama (2015), conceptualiza al Sistema de inspección de Trabajo como un conjunto polivalente de órganos, lineamientos normativos,

servidores públicos y directrices conducentes al cumplimiento taxativo de la normativa laboral que respecta de la promoción de empleo, empleo propiamente dicho, situación preventiva de riesgos laborales, formación laboral, entre otras materias atribuibles.

Bajo dicho entender, se infiere rígidamente que, la inspección Laboral constituye un instrumento sistemáticamente mecanizado a través del cual se protege e incentiva el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral en su aspecto social, de salud y de seguridad.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) sostiene que la aplicación correcta e idónea del ordenamiento normativo del trabajo se encuentra dependiente de la realización de una inspección eficaz. En tal sentido, los inspectores del trabajo estudian y examinan la aplicación de las directrices jurídicas nacionales de naturaleza laboral en el local de trabajo y formulan consejos a los empleadores y a los trabajadores respecto de las formas de optimizar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como la salud, la seguridad, el tiempo de trabajo, el trabajo infantil, y los salarios.

Reyes (2018) señala que, en territorio peruano, situándonos en un plano cronológico anterior a la publicación de la Ley N° 30814, La Subdirección de inspección de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se encargaba de supervisar y fiscalizar a las microempresas, accionar que ahora le corresponde a SUNAFIL con respecto a las MYPES.

Lo abordado en el párrafo precedente denotaba una problemática sustancial, debido a que antes de la entrada en vigor de la referida Ley, nos enmarcábamos en un escenario en donde el trabajador no dilucidaba un panorama claro sobre la entidad a la cual debía acudir ante la advertencia de una transgresión a sus derechos laborales.

Es así, que, en ese orden de ideas, el presente trabajo de investigación se centrara en el análisis de los efectos jurídicos que devienen del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES, teniendo en cuenta los retos que afrontara dicha institución frente al régimen laboral especial para las MYPES, bajo la cual rigen distintos beneficios relacionados a una reducción de costos, aspecto que resultaría negativo ante el actuar de mala fe por parte de las empresas.

3.2. Interrogantes del Problema

3.2.1. Interrogante General:

¿Cuáles son los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES en base a la Ley N° 30814 *Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral*?

3.2.2. Interrogantes Especificas:

- ¿Cuáles son las funciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral, de seguridad, y salud en las MYPES?
- ¿Resulta idóneo que SUNAFIL asuma las funciones de fiscalización que les corresponden a los gobiernos regionales respecto de las MYPES?
- ¿La Ley N° 30814, *Ley de Fortalecimiento del Sistema de inspección Laboral* se adecua a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo?

3.3. Descripción del Problema

3.3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

- **La presente investigación es de tipo** cualitativo
- **La presente investigación es de diseño** no experimental y descriptiva

3.4. Justificación del Problema

Se trata de una Investigación importante, toda vez que plantea la realización del correspondiente análisis e identificación de los efectos jurídicos que se despliegan de forma posterior a la publicación de la Ley de Fortalecimiento de la Inspección Laboral, a fin de establecer la naturaleza de su repercusión, pudiendo ser, negativa o positiva, ello por cuanto a través del citado dispositivo normativo, se transfieren competencias correlacionadas a la potestad inspectora y sancionadora a favor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, atribuciones que con anterioridad la ostentaban los Gobiernos Regionales con respecto a las MYPES. Novedosa y eminentemente jurídica, concretamente en la disciplina del Derecho Empresarial concerniente al Sistema de inspección del Trabajo, de las diligencias efectuadas no se advirtió la existencia de un trabajo idéntico, aunque tal vez otro parecido que toma el mismo tema, pero es tratado parcialmente o desarrollado de manera distinta.

Constituye un tema actual debido a que el Sistema de Inspección del Trabajo como un mecanismo sistematizado de fiscalización se encuentra determinado como un punto de discusión constante, debido a que, mediante la ley N° 30814 se estableció la centralización de prerrogativas en la SUNAFIL por un periodo de ocho años, lo que supone la unificación del sistema citado con anterioridad, en aras de que se inste el severo cumplimiento del marco jurídico laboral.

También es verificable, debido a que existe información pertinente que se disgrega de las indagaciones realizadas en artículos, doctrina, jurisprudencia e instrumentos vinculantes concebidos en el seno internacional, aunque se advierta que pueda suscitarse la colisión entre la teoría y la realidad fáctica,

Se trata de un tema pragmático para la comunidad académica, profesional y para la sociedad en general, toda vez que, mediante el presente trabajo de investigación,

se plantea el análisis de los efectos jurídicos que se disgregan del otorgamiento de competencias y funciones a SUNAFIL para MYPES, por el periodo de ocho años, pudiendo identificar la idoneidad y viabilidad de dicho consenso legal, a su vez que la presente investigación constituya una fuente de información y consulta ante las futuras indagaciones investigativas que respecten del presente tema.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General:

- Determinar cuáles son los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES con base en la Ley 30814 *Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral*.

4.2. Objetivo Específico:

- Identificar cuáles son las funciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral de seguridad, y salud en las MYPES.
- Analizar si resulta idóneo que SUNAFIL asuma las funciones de fiscalización que les corresponden a los gobiernos regionales respecto de las MYPES.
- Determinar si la Ley N° 30814, *Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral* se adecua a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo.

5. HIPÓTESIS

Dado que, mediante la publicación de la Ley 30814, se unificó el sistema de inspección laboral, otorgándole funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES, **es probable que** los efectos jurídicos que se disgreguen de ello confluyan en la centralización del Sistema de Inspección de Trabajo, dotándole de prerrogativas correspondientes sobre el mecanismo procedimental de conducción y ejecución de

procedimientos de supervisión, así como la actividad operacional de control e inspección de las normas de trabajo, y la función sancionadora aplicable a las MYPES.

6. MARCO OPERACIONAL

6.1. Técnicas e Instrumentos

Técnica: En el presente trabajo de investigación emplearemos la técnica de observación documental.

Instrumento: En el presente trabajo de investigación aplicares el instrumento de la Ficha de Observación Documental sobre la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral.

6.2. Estrategia de Recolección de Datos

Organización:

Se realizará un análisis tanto doctrinario como jurisprudencial del Sistema de Inspección de Trabajo y la función fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Se realizará la recolección de datos mediante la consulta de fuentes jurídicas que respectan de las variables que se disgregan del presente trabajo de investigación.

Recursos Humanos:

Ítem	Descripción	Cantidad
1	Colaboradores	2
2	Investigador	1
3	Asesor	1
	TOTAL	4

Fuente: Elaboración propia.

Recursos Materiales:

	Descripción	Cantidad
1	Computadora, Laptop	1
2	Escritorio	1
3	Silla	1
4	Impresora	1
5	Papel Bond	5 cientos
6	Fotocopias	50
7	Libros	8
8	Cartuchos para impresora	4
9	Bolígrafos	6
10	Correctores	2
11	Cuadernos	1

Fuente: Elaboración propia.

Recursos Financieros

Ítem	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total
1. Material de trabajo				
1	Costo papel bon A4 75mg	5 cientos	S/ 22.00	S/ 110.00
2	Folders de manila	6 unidades	S/ 0.70	S/ 4.20
3	Bolígrafos	6 unidades	S/ 2.00	S/ 12.00
4	Correctores	2 unidades	S/ 2.50	S/ 5.00
	Cuaderno de apuntes	01 unidades	S/ 15.00	S/ 15.00
			Total	S/ 146.2
2. Suministros				
1	Cartucho para la impresora	2 unidades	S/ 50.00	S/ 200.00
2	Memoria USB	2 unidades	S/ 25.00	S/ 25.00
			Total	S/ 225.00
3. Bienes				
1	Textos	5	S/ 150.00	S/ 150.00
			Total	S/ 150.00
4. Servicios				
1	Asesoría y Consultoría	1	S/ 500.00	S/ 500.00
2	Movilidad	15	S/ 200.00	S/ 200.00
3	Refrigerio	40	S/ 2.00	S/ 80.00
4	Impresión de Tesis	100 hojas	S/ 15.00	S/ 60.00
5	Empastado	4	S/ 25.00	S/ 100.00
6	Costos de Copias	50	S/ 100.00	S/ 100.00
			Total	S/1,040.00
Total gasto				S/1,561.20

Fuente: Elaborado por el propio tesista.

7. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información en la presente investigación, se realizará el análisis, observación, e interpretación de normas, doctrina, jurisprudencia, trabajos de investigación, y artículos referentes a la función fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el sistema de inspección de trabajo.

CAPITULO I

LEY N° 29981, LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

1.1. Definición de SUNAFIL

Con los retos de combatir la informalidad laboral, el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y con el designio de desarrollar un trabajo decente, investido de derechos laborales, en un país que tiene el privilegio de tener el primer lugar en el mundo en que los trabajadores llevan a cabo la mayor cantidad de horas extras, muchas veces no remuneradas. Transcurrieron cien años de soledad desde el antecedente más remoto (Las intendencias policiales 1913), hasta la promulgación de la Ley N° 29981 (2013), Ley que crea la Sunafil. (Sanabria)

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, surgió con la finalidad de contribuir al desarrollo y mejor funcionamiento del sistema de fiscalización laboral, ley que recoge su definición como:

Un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. (2013)

Para el tesista Valencia, C (2019) La SUNAFIL en su labor diaria, tiene un avance constante y significativo en relación con los administrados, que además de realizar como una de sus actividades principales la actividad de fiscalización sobre las empresas como son las MYPES , ejerce también potestad sancionadora sobre ellas.

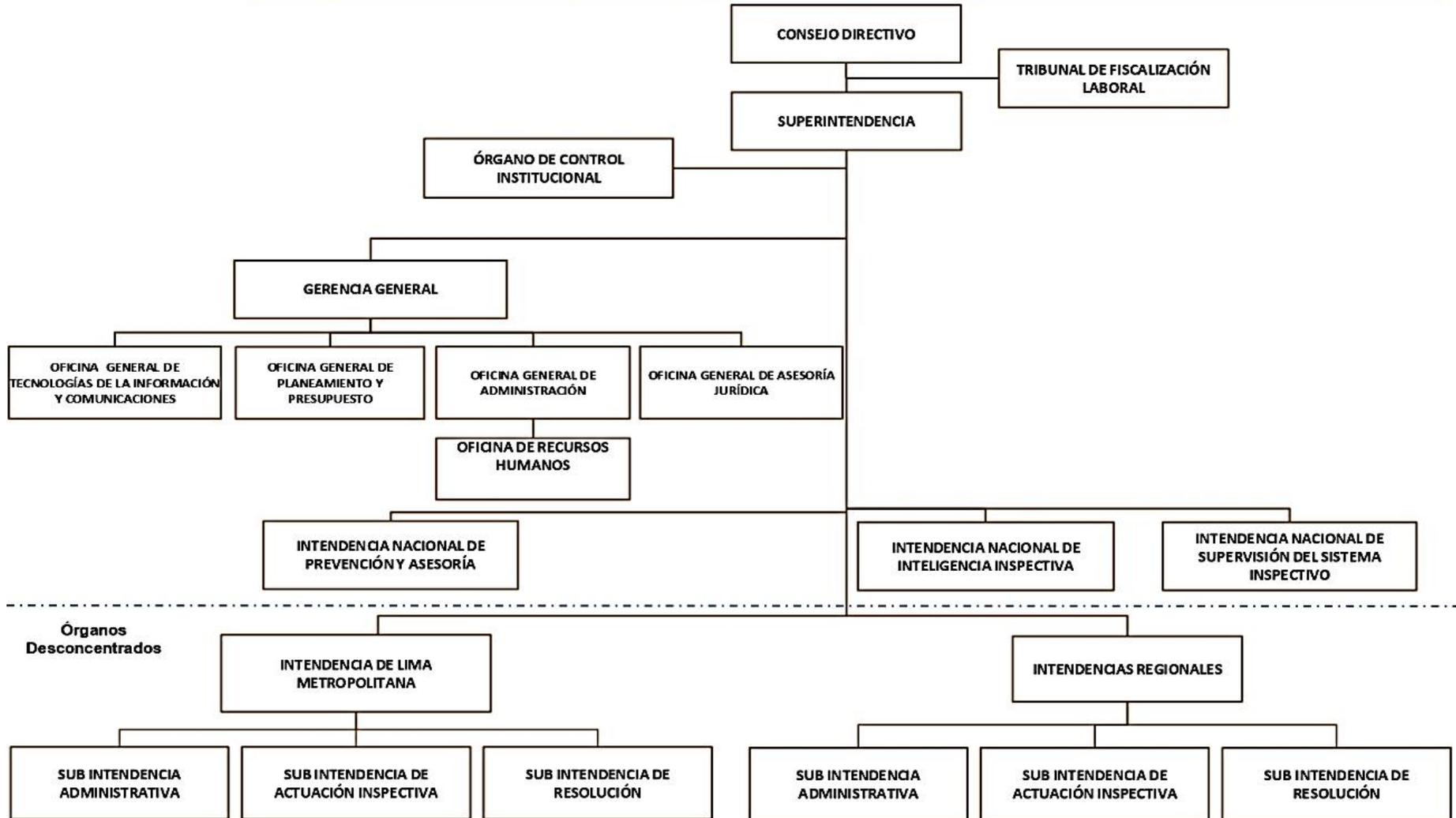
Del mismo modo acota Reyes (2018), que la creación de la SUNAFIL y la agregación de modificaciones al sistema funcional de fiscalización laboral es trascendental en

cuanto apunta a la implementación de un procedimiento más eficiente. Al haberse erigido al rango de Superintendencia a este ente rector encargado de regir la actividad de fiscalización laboral, naturalmente se le está otorgando de forma apropiada la importancia que tiene dicha actividad en el desarrollo de las relaciones laborales.

1.2. Organigrama SUNAFIL.



ORGANIGRAMA SUNAFIL (ROF aprobado por D.S N° 007-2013-TR y modificada por DS. N° 009-2013-TR)



Fuente tomada del portal de Transparencia de SUNAFIL. (2021)

1.3. Facultades de la SUNAFIL

Como función principal, la Sunafil supervisa el cumplimiento de la normativa socio – laboral, de seguridad y salud en el trabajo, ejecutando labores de fiscalización acorde y en función a su normativa, sanciona en materia de inspección del trabajo dentro del ámbito de su competencia, así como también aprueba las políticas institucionales y/o del reglamento interno en la inspección de trabajo, en concordancia con la directivas nacionales y locales. (SUNAFIL, 2012)

Según lo anteriormente mencionado se agrega a su competencia la ejecución de servicios de promoción, prevención, fiscalización y supervisión en lo que refiere a la normativa socio laboral, orientado a la meta del trabajo digno para los trabajadores.

Para empezar, la inspección de trabajo llevada a cabo por la SUNAFIL, sigue un mecanismo a través del cual el estado vela por el total cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y asimismo para que los trabajadores conozcan sus derechos. Esta actividad de fiscalización que despliega el estado abarca una actividad administrativa, las mismas que constituyen una serie de actos y diligencias de investigación, supervisión, control o inspección sobre el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, derivados de una norma legal o reglamentaria, con un enfoque de cumplimiento normativo, de prevención del riesgo, gestión de riesgo y tutela de los bienes jurídicos protegidos, mismos que el artículo 237.1 del Texto Único Ordenado de la Ley del procedimiento Administrativo General recoge. (2019)

De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo, en su guía para trabajadores denominada *Inspección del Trabajo: Lo que es y lo que hace*, señala que, las inspecciones laborales constituyen parte de la potestad pública que posee la autoridad

del Trabajo que vela por el efectivo cumplimiento del marco normativo laboral en los centros donde se efectúan actividades económicas, así, la finalidad de la inspección del trabajo se deriva de la necesidad principal de convencer a los interlocutores sociales de la obligatoriedad que circunda al cumplimiento de las disposiciones normativas en el centro de trabajo. Como está señalado en la citada obra, en el mundo laboral, la inspección del trabajo se configura como el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

Además, según el Portal Web de Transparencia de Sunafil, Gob.pe (2021), a ello y conforme a la organización estructural, nuestra Superintendencia de Fiscalización Laboral tiene otras misiones que son concretadas a través de tres organismos internos como son :

La Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva:

Elabora y propone la Política Institucional referida a la inspección del trabajo. Asimismo planes, reglamentos, normas, directivas lineamientos, mecanismos y establece procedimientos de acuerdo a sus competencias. Representa a la autoridad técnico normativa del Sistema.

La Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría:

Elabora los planes que incentivan una cultura de cumplimiento y prevención del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo. Orienta a la ciudadanía acerca de los servicios que presta la inspección de trabajo.

La Intendencia Nacional de Supervisión Del Sistema Inspectivo

Es el órgano supervisor de la adecuada operatividad del Sistema de Inspección del Trabajo, lo cual incluye a las dependencias de los Gobiernos Regionales encargados de la Inspección del Trabajo. La supervisión comprende la revisión de las actuaciones inspectivas y del procedimiento administrativo sancionador. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo, es responsable de vigilar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales así como los procedimientos en materia de inspección del trabajo, de supervisar a los distintos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo, de revisar y evaluar los procedimientos administrativos concluidos de las actuaciones inspectivas y del procedimiento sancionador a nivel nacional, de elaborar el Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo, y de supervisar el uso de los recursos transferidos a los Gobiernos Regionales, entre otros.

1.3.1. Derechos tutelados por SUNAFIL

Nuestro ordenamiento laboral aborda, protege y fortalece en general los derechos humanos laborales, dentro de estos mismos encontramos algunos derechos básicos que todo trabajador de cualquier régimen tiene, y que son tutelados por la Sunafil tales son:

- La jornada laboral de 8 horas
- El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- Descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.

- La seguridad y salud en el trabajo
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato. (2011)

Cabe destacar que, conforme a Córdova (2017), el Sistema de Inspección del Trabajo se rige bajo los siguientes principios:

- Honestidad
- Celeridad
- Lealtad
- Sigilo Profesional
- Probidad
- Unidad de Función y de Actuación
- Lealtad
- Confidencialidad
- Eficacia
- Legalidad
- Equidad
- Autonomía Técnica y Funcional
- Imparcialidad y Objetividad
- Jerarquía

1.4. Ley 28806, “Ley General de Inspección del Trabajo”

El antecedente remoto de la Ley General de Inspección del Trabajo fue la “Ley General de Inspección del Trabajo y defensa del Trabajador” promulgada en el 2001, dicha ley regulaba lo concerniente a la Inspección del Trabajo, en la misma se

estableció procedimientos de supervisión, control e inspección del cumplimiento de la leyes laborales; así como la armonización de toda la legislación existente e incorporación a esta normativa en base a los principios constitucionales como son la legalidad, debido proceso, economía procesal, pluralidad de instancia. Tuvo una orientación avocada al servicio y cumplimiento de las funciones tanto preventivo y fiscalizador y, en última instancia sancionadora; así mismo prestó atención a la reforma e incorporación en número de inspectores para el Estado Peruano, implantando las bases inclusive del régimen laboral al cual pertenecieren estos últimos.

Posterior a dicha ley, en el año 2006, se publicó La Ley N° 28806, Ley General del sistema de inspección de trabajo (en adelante, LGIT). (2019), la misma que mejoró notablemente la situación laboral del inspector del trabajo en las sanciones que hoy en día impone Sunafil, así como disuadir tanto a los sujetos infractores como a la ciudadanía en general de la comisión de conductas infractoras, en ella se han ido creando un conjunto de normas y directrices a través de su reglamento que han acrecentado progresivamente a la institución de la Sunafil como “brazo derecho” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en lo que ha fiscalización y sanción de administrados en materia laboral se refiere.

Dicha ley tiene por objeto reglamentar el procedimiento en la Inspección del trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias de conformidad con el convenio 81 de la OIT. (2006)

1.5. Ley 27867, “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”

La ley N° 27867 (2002) fue promulgada por el presidente de la república el 16 de noviembre de 2002 y fue publicada el 18 de noviembre del mismo año, por medio de la presente ley se determina la organización, las competencias, la estructura, disposiciones y las funciones que tendrán los gobiernos regionales a nivel nacional.

De tal forma que expone a los gobiernos regionales como organizaciones de carácter democrático, descentralizado y desconcentrados reguladas por nuestra Carta Magna y la Ley de bases de descentralización.

Castañeda (2020) indica además que por medio de los gobiernos regionales el estado busca fortalecer y fomentar el desarrollo integral, la promoción de inversiones que integren los gobiernos regionales y una mayor regulación y fiscalización en el empleo, contribuyendo de esta forma a la nación.

Los gobiernos regionales cuentan con su consejo regional (el cual es elegido por un periodo de 4 años), considerado el ente normativo y fiscalizador, mismo que se encuentra constituido por:

- Gobernador regional
- Teniente gobernador
- Consejeros regionales, los cuales contienen como mínimo 7 y máximo 25 dependiendo de la región en la que se encuentren y la población que la componga.

Dentro del gobierno regional se abarcan 5 gerencias regionales, las cuales integran:

- El desarrollo económico
- El desarrollo social
- El presupuesto, organización y acondicionamiento geográfico.
- El desarrollo de la infraestructura
- Los recursos naturales y la gestión ambiental que comprenda su geografía.

CAPITULO II

LEY N° 28015, “LEY DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA”

2.1. Informalidad Laboral

El «descubrimiento conceptual» de este término, como señala Fernández, J (2016), fue estudiado en un inicio por la organización Internacional del Trabajo. A raíz del informe que presentó el antropólogo inglés Keith Hart, sobre sus investigaciones en el África, a dicho organismo internacional. Asimilándolo como el trabajo realizado por cuenta propia, para diferenciarlo del trabajo asalariado Betancour, G (2014). Dos años después de presentado el informe (1972) la OIT dio cuenta sobre actividades que no eran reconocidas, sin registro, vulnerables, tanto en trabajo de subsistencia como en empresas lucrativas.

De acuerdo a Sandoval (2014), la economía informal no se encuentra taxativamente una modalidad de producción inhibida de la economía restante; bajo diversas formas, la informalidad presenta, en cierta medida, una relación con la economía formal, que en cierto modo constituye un complemento a la informalidad. De acuerdo al citado autor, la definición de informalidad laboral contrae problemas de distinto carácter, y uno de estos surge cuando se abordan temas que circundan a la propia informalidad laboral y la economía de similar naturaleza, asumiendo casi de forma taxativa que se trata de la misma conceptualización. Pueden comprenderse como definiciones cercanas o inclusive sinónimos si se atiende a que la informalidad de los centros empresariales que no dan cumplimiento con cierta normatividad de obligatorio cumplimiento, implica tanto la informalidad empresarial como laboral, cuando la contratación de los trabajadores no contempla armonía alguna con las normas y/o

leyes circunscritas al ámbito laboral, aunque las demás directrices para la empresa se cumplan.

En las siguientes décadas el «sector informal» se constituyó en fuente de diversos debates sobre su esencia y fundamentos. (2014).

ESCUELAS SOBRE EL SECTOR INFORMAL	
Escuela	Posición sobre el Sector Informal
Escuela Dualista	Considera que se trata de actividades periféricas producto del desequilibrio entre la creciente oferta de mano de obra frente superior al desarrollo económico.
Escuela de Pensamiento Legalista	Propone que el acceso, caracterizado por una reglamentación abundante y los deberes que supone a los microempresarios el sector formal desalienta su incorporación.
Escuela Estructuralista	Propone que el sector informal es propio del capitalismo. Las empresas formales lo usan para aumentar su competitividad.
Escuela Ilegalista	Considera que la informalidad es una alternativa que las microempresas escogen para la evasión de los impuestos y los reglamentos de trabajo.

Fuente: Elaborado por el propio tesista en base a la guía de la Organización Internacional del Trabajo (2014)

La Organización Internacional del Trabajo en el párrafo tres de las conclusiones arribadas en su nonagésima reunión, realizada en el año 2002, ha adoptado el término de *economía informal* en lugar de *sector informal*. El cual comprende al conjunto de unidades y actividades económicas realizadas por los trabajadores y las que, tanto en la legislación cuanto, en la práctica, e encuentran ausentes o contempladas de forma exigua por sistemas formales. Ya sea en su sistema jurídico o en la práctica. Cuando a pesar de existir regulación, ésta se inaplica o incumple. O a la legislación no incentiva su cumplimiento por no ser adecuada, sencilla o barata.

2.2. Desarrollo Integral de la Ley N° 28015

De acuerdo a lo descrito por Lizárraga (2018), la Ley N° 28015 se gestó con la finalidad de poder crear un marco regulatorio circunscrito a los pequeños emprendedores, quienes por el tipo de negocio que practican no se encontrarían en la misma situación que aquellas empresas a las que le es aplicable el régimen general.

2.2.1. Objeto

La ley N° 28015 (2003) tiene como objetivo el poder promover la competitividad, el desarrollo y la formalización de las micro y pequeñas empresas, de modo que pueda haber un mayor empleo, productividad efectiva y rentabilidad en el servicio, además de la contribución de estas empresas al PBI, su extensión al mercado interno y las exportaciones y contribuciones que realizan tributando.

Por medio de la referida ley el estado plantea brindar una promoción y mayor filiación a la formalización de empresas que perciban menos ingresos y ventas anuales que las que comprenden empresas con un régimen común. Siendo un beneficio para ambas partes, para las micro y pequeñas empresas al ofrecer una formalización, créditos más amplios y contribuciones por parte del estado, además de integrar un desarrollo mayor de sus ingresos y ventas; y para el estado al permitir que haya más empresas que se encuentren integradas al sistema de control empresarial y mayores tributos y contribuciones por parte de las mismas.

2.2.2. Conceptualización de las Micro y Pequeñas Empresas

La ley 28015, en su artículo cuarto definió a La Micro y Pequeña Empresa como una unidad económica que constituye una persona natural o jurídica, contemplada en la legislación vigente, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, cuyo objeto es desarrollar prestación de servicios o actividades de comercialización, producción, transformación, extracción de bienes. La misma ley usa la sigla MYPE, para referirse a las Micro y Pequeñas empresas.

Asimismo, la precitada ley distinguía:

Microempresa tiene de uno a diez trabajadores y sus ventas anuales no deben sobrepasar las 150 UIT (unidades impositivas tributarias).

Pequeña Empresa que puede contar desde uno a cien trabajadores y sus ventas anuales sean hasta el monto máximo de 1700 UIT. (2008)

Mediante Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE se aprobó el TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (MYPE), que contiene la vigente regulación de las micro y pequeñas empresas. El cual regula, en su artículo quinto, a la mediana empresa, además de la Micro y pequeña empresa (contemplada anteriormente en la ley 28015). Distinguiéndolas con base en sus niveles de venta anuales. Como se detalla.

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el máximo de 1700 UIT.

Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta un máximo de 2300 UIT.

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la mediana, micro y pequeña empresa podrá ser determinado por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de la Producción cada dos (2) años.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia a la aplicación y el diseño de las políticas públicas de formalización y promoción del sector. (**Artículo 11 de la Ley N.º 30056**) (2013).

Se coteja que el criterio para la definición ya no considera el personal, sino que se ha concentrado estrictamente en el aspecto económico.

Aunado a ello, así como los trabajadores pertenecientes al régimen común contienen una serie de beneficios, el régimen que dispone la Ley N° 28015 dispone los beneficios a sus trabajadores dividiéndolos entre trabajadores de micro y pequeñas empresas, siendo que los beneficios de microempresa son:

- Ejercer 15 días de vacaciones sujeta a remuneración por cada año completo de servicio brindado.
- Frente al despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización, la cual equivaldrá a 10 remuneraciones diarias por año completo de servicio pudiendo ser el máximo 90 remuneraciones diarias.

Por otro lado, los beneficios de pequeña empresa son los siguientes:

- Podrán gozar de 15 días de descanso vacacional por cada año completo de servicio.
- Percibirán 15 remuneraciones diarias por un año completo de servicios brindados por Compensación por tiempo de servicio, más conocido como CTS (siendo su límite 90 remuneraciones diarias).
- Los empleadores recibirán mitad de remuneración por gratificaciones en julio y diciembre
- El trabajador debe de encontrarse afiliado a la ONP o a AFP.
- Respecto a despido arbitrario. Tendrán derecho a una indemnización que equivaldrá a 20 remuneraciones diarias por un año completo de servicios pudiendo tener un máximo de 120 remuneraciones diarias.

CAPITULO III:

SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL

Introduce Macías, M (2008) que la Inspección de trabajo surge y se desarrolla a inicios del siglo XIX con el fin de cumplir y velar la correcta aplicación de las primeras leyes protectoras de trabajo. Ciertamente esta cronología es compartida por Requejo (2013); indicando que la instauración de este sistema se inició a la par con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, y fue a partir de este punto que empezamos a hablar y utilizar el término con propiedad.

En palabras de Arese (2015) El sistema de administración laboral y de inspección son claves para garantizar la efectividad en el cumplimiento de las reglas legales y convencionales de trabajo. Las fallas en la coordinación, la inexistencia de profesionales avocados al derecho laboral, así como el personal humano de inspectores eficientes, y barreras técnicas, humanas y burocráticas, aseguran la continuidad de la anomia normativa laboral.

En tal sentido atacar las fuentes de conflicto resulta entonces esencial en el sistema de relaciones laborales; para la preservación del orden público laboral y de seguridad social; bajo esta postura es tarea de raíz no de efectos la inspección del trabajo pues tiene también una naturaleza preventiva, al “intervenir” fuertemente en el control del cumplimiento del trabajo irregular y el incumplimiento de las reglas de trabajo. (Arese, 2015)

3.1. Definición de Sistema de Inspección Laboral:

Para el tesista Córdova, en su trabajo titulado *La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la*

medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios. (2013) define a la inspección del trabajo como el sistema funcional que tiene la misión de vigilar el cumplimiento de las normas laborales la cual se personifica a través de los inspectores del trabajo.

Enfatiza (Serrano, 2020) que la inspección es vital para garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, la inspección comprende cada acto desde la forma como solicitar una inspección, protección de derechos fundamentales, verificación de la seguridad y salud en el centro laboral, verificación del despido arbitrario, verificación de cierre del centro laboral, paralización de labores ,verificación de hechos, constancia de cese, entre otros supuestos de infracción.

A criterio propio, podemos colegir que el papel de la inspección genera impacto en el trabajo decente del Perú, permitiendo inclusive ser una herramienta jurídica para la formalización laboral. Criterio reforzado por la OIT (1947) que a través de sus convenios número 81 y 129 ,principalmente, fundamenta el papel primordial de la inspección del trabajo como una función pública que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo, dichas funciones son muy similares en todos los países del mundo o al menos en los que estén adscritos a la OIT.

Nuestro ordenamiento Peruano regula el sistema de Inspección laboral Peruano, el 22 de julio de 2006 a través de la Ley 28806, denominada Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias. La normativa representó un avance por cuanto fija procesos con plazos razonables para la investigación, del mismo modo otorga a los

inspectores mayores facultades de investigación para posteriormente adoptar la medida inspectiva que considere mas conveniente de acuerdo al hecho en concreto, guardando coherencia con su espíritu orientador y de mejor resolución de derechos y obligaciones laborales tanto para el empleador como trabajador. (Requejo, 2013).

Según la ley 28806 (2006), entonces podemos definir a la inspección de trabajo como un servicio público de competencia de la SUNAFIL y de las Direcciones Regionales de Trabajo (solo en para el caso de las MYPES) y en los lugares donde aún no se han transferido las competencias a Sunafil.

Dentro del mismo ordenamiento se hace referencia al personal designado para dicha labor, se distingue tres clases de inspectores:

1. Supervisores Inspectores (Directivos): Dentro de las funciones que desempeñan estos funcionarios, comprende:

- ✓ Coordinar, dirigir, supervisar y controlar las actuaciones inspectivas que desarrollan los Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares.
- ✓ Expedir órdenes de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante, estableciendo las actuaciones a realizar.
- ✓ Cumplir funciones inspectivas a fin de comprobar el cumplimiento de normatividad socio laboral; así como acciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- ✓ Emitir informes técnicos y situacionales Correspondientes a fin de dar cuenta de sus actuaciones a la instancia pertinente.
- ✓ Resolver Interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.

- ✓ Desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de Inspector del Trabajo con sujeción a los principios y disposiciones legales.
- ✓ Participar en la elaboración, supervisión y ejecución del Plan Anual de actividades del área de su competencia.
- ✓ Cumplir otras funciones que le asigne el Jefe inmediato.

2. Inspectores de Trabajo: Dentro de las funciones que desempeñan estos funcionarios, comprende:

- ✓ Realizar visitas inspectivas para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, y emitir al informe de actuación inspectiva o acta de infracción en el marco de la normatividad vigente.
- ✓ Proporcionar orientación técnica y preventiva a empleadores, trabajadores y otros, a fin de promover el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Efectuar citaciones y realizar actuaciones de comparecencia para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.
- ✓ Poner en conocimiento de la Autoridad competente, los vacíos o deficiencias normativas para perfeccionar o mejorar la legislación vigente.
- ✓ Emitir informes técnicos y situacionales correspondientes a fin de dar cuenta de sus actuaciones a la instancia pertinente.
- ✓ Cumplir con otras funciones que le asigne el Jefe inmediato.

3. Inspectores Auxiliares: Dentro de las funciones que desempeñan estos funcionarios, comprende:

- ✓ Realizar visitas inspectivas para verificar el cumplimiento de las obligaciones socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, y emitir

el informe de actuación inspectiva o acta de infracción, en el marco de la normatividad vigente.

- ✓ Proporcionar orientación técnica y preventiva a empleadores, trabajadores y otros, a fin de promover el cumplimiento de las normas socios laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Efectuar citaciones y realizar actuaciones de comparecencia para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.
- ✓ Poner en conocimiento de la Autoridad competente, los vacíos o deficiencias normativas para perfeccionar o mejorar la legislación vigente.
- ✓ Emitir informes técnicos y situacionales correspondientes a fin de dar cuenta de sus actuaciones a la instancia pertinente.
- ✓ Asistir y brindar apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas a los supervisores inspectores e inspectores de trabajo.
- ✓ Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección del Trabajo en las labores que estos realicen.
- ✓ Cumplir otras funciones que le asigne el Jefe Inmediato

Según el último concurso público de méritos desarrollado en julio del año pasado y publicado a través de la Plataforma Digital única del Estado Peruano (gob.pe, 2021) , nuestro país cuenta con aproximadamente 822 inspectores laborales (cantidad que incluye a: Supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares) a nivel nacional, de los cuales concentra la mayoría en la ciudad de Lima (aproximadamente 424 inspectores), y la diferencia en las diferentes Regiones del Perú, los cuales en su mayoría son inspectores auxiliares.

3.2 Unificación del Sistema de Inspección Laboral

Como sostiene Córdova (2017), con base en la unidad o fragmentación de los sistemas de inspección dentro de la estructura del Estado, estos pueden dividirse en dos tipos: fragmentado (o modelo anglosajón) y unificado (o modelo francés).

El primer sistema se encuentra fragmentado en organismos administrativos distintos, los que controlan y hacen cumplir lo establecido por el ordenamiento jurídico. En consecuencia, tiende a ser punitivo e impreciso.

En contraposición al precitado sistema, el francés, se caracteriza porque el control de la Seguridad y Salud en el trabajo, así como todo el ordenamiento en materia laboral es controlado por una sola institución. Así, los inspectores, en este sistema, verifican cualquier norma de carácter sociolaboral o de seguridad y salud. Asimismo, la inspección, al ser proactiva y unificada, se realiza antes de la queja del trabajador, y está orientada a un tratamiento conciliatorio del incumplimiento de dichas normas.

3.3 Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La OIT, a través de extensas conferencias han tocado como orden del día las diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en los distintos rubros, así algunos convenios e instrumentos que han recalcado esta función son: el convenio N° 81, y su recomendación sobre la inspección de trabajo de 1947 (referido a establecimientos industriales y comerciales, la Recomendación N° 82 de 1947 sobre la inspección de trabajo en Minas y

Transporte, el Convenio N° 129, sobre la inspección de trabajo en la agricultura de 1969, la Recomendación N° 133 sobre la inspección de trabajo Agricultura de 1969 y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio número 81 sobre la inspección de trabajo.

Pero en específico el Convenio 81 (1947), el cual se divide en 4 partes y 39 artículos representa el marco normativo internacional de la Inspección de Trabajo, dicho convenio indica que el sistema de inspección de trabajo está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; tales como, disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. El convenio citado es aplicable a la industria y al comercio y sigue siendo la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo y es tan relevante en la actualidad como en su origen, pues se ha convertido en uno de los más ampliamente ratificados entre todos los Convenios de la OIT (144 países) y ha servido como modelo para la mayoría de las leyes y reglamentos nacionales en la creación de los modernos sistemas de inspección. El Convenio N° 81 y la Recomendación N° 81, conjuntamente, constituyen claramente las reglas que deben aplicarse en materia de inspección del trabajo.

CAPITULO IV:

LEY N° 30814 “LEY DE FORTALECIMIENTO DE INSPECCION LABORAL”

El día 10 de julio del 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, instrumento normativo que unifica el sistema de inspección contenido en la ley primigenia modificada por la nueva norma, en la cual se retocan los artículos 1,10 y 19 de la Ley general de Inspección de trabajo, conforme se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Antigua Norma (Ley 28806) Ley general de Inspección del trabajo	Nueva Norma (Ley 30814) Ley de fortalecimiento del Sistema de inspección del trabajo
<p>Artículo 1.- Objeto y definiciones ... A los efectos de la presente ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten , se establecen las siguientes definiciones : [...] Supervisores Inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares , son los servidores públicos,cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.</p>	<p>“Artículo 1.- Objeto y definiciones [...] A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones: [...] Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, organizados por niveles, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. [...]</p>
<p>Artículo 10.- Principios generales [...] La inspección del trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo o del gobierno regional, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. [...]</p>	<p>Artículo 10.- Principios generales [...] La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del gobierno regional, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. [...]</p>

<p>Artículo 19.- Estructura orgánica</p> <p>La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo es la siguiente:</p> <p>a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es el ente rector y la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.</p> <p>Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa socio laboral.</p> <p>En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las intendencias regionales o zonales de trabajo</p> <p>Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente ley, se regulará la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados.</p>	<p>Artículo 19.- Estructura orgánica</p> <p>La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo comprende:</p> <p>a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. <u>Asimismo, dicha entidad, a través de sus órganos desconcentrados ejerce la competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional.</u></p> <p>b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.</p> <p>Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa socio laboral.</p> <p>En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las intendencias regionales o zonales de trabajo.</p> <p>Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente ley, se regulará la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados</p>
---	--

Fuente tomada de (Galvez&Dolorier, 2018)

4.1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como entidad rectora del Sistema de Inspección Laboral

Conforme a las modificaciones efectuadas, la SUNAFIL asume las competencias de inspección y fiscalización laboral, mismas que antes eran facultad de los Gobiernos Regionales competencias realizadas en los centros laborales ya sea de personas naturales o jurídicas.

4.2 Desarrollo integral de la Ley N° 30814

4.2.1. Objeto.

El objeto de la ley (30814, 2018) es fortificar el sistema de inspección de trabajo, consignándole de manera temporal a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), las competencias y funciones de fiscalización que hasta el 10 de julio del 2018, realizaban los Gobiernos Regionales con relación a su labor inspectiva de trabajo dentro de las Microempresas (formales e informales).

4.2.2. Temporalidad

El alcance al promulgarse dicha ley (2018), señala que las facultades otorgadas a la SUNAFIL no serán perennes en el tiempo, sino que tienen carácter temporal, con una vigencia de 8 años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, pudiendo ser extendido previa evaluación de los resultados obtenidos por la SUNAFIL y a la incorporación del gobierno regional al régimen laboral del servicio civil.

Empero mientras se culmine el proceso de implementación de intendencias regionales a nivel nacional, la SUNAFIL puede disponer la realización de actuaciones inspectivas a través de sus inspectores fuera de los límites territoriales de la intendencia regional a la que estuvieran adscritos, por el tiempo o modalidad que estime pertinente.

4.2.3 Transferencia de Recursos

Comprende la transferencia del personal que realiza función inspectiva, la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, y la documentación referida a órdenes de inspección y las actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva.

La transferencia del personal que tiene la condición de inspector de trabajo, haya ingresado por concurso público y ejerza en la actualidad función inspectiva, se efectúa previa evaluación objetiva.

Apartados que se desarrollan ampliamente a través del D.S 12-2018-TR (2018) denominado “Decreto Supremo que establece normas complementarias para la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”

4.2.4. Progresividad de la Transferencia

La progresividad de la transferencia que señala la ley (30814), se rige por las siguientes pautas:

- ❖ En los ámbitos de gobierno regional en que se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, la transferencia se efectúa a partir de la vigencia de la Ley N° 30814 (10 de julio de 2018) y de manera progresiva.
- ❖ En los ámbitos de gobierno regional en que no se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, la transferencia se efectúa de forma progresiva hasta el 31 de diciembre de 2020.
- ❖ Mientras no se produzca la transferencia, los gobiernos regionales mantienen sus competencias y funciones en materia de inspección del trabajo.

4.3. Efectos jurídicos de la Ley N° 30814 en el ordenamiento Jurídico respecto a las MYPES

Dentro de los principales efectos jurídicos que acarreo la ley N° 30814 y sus novísimos y cambiantes dispositivos reglamentarios con respecto a las MYPES destacan las siguientes:

- ❖ De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales de orden socio laboral:

Al respecto el reglamento D.S 001-2018-TR de la ley de fortalecimiento laboral en su artículo 4, para el cumplimiento de los lineamientos que deben seguir los inspectores durante la realización de actuaciones de fiscalización en materia de seguridad y salud en el centro laboral, obliga la instauración y por ende el cumplimiento de una política de prevención de riesgos y un buen Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud (2021) al empleador, estableciendo para ello un monto pecuniario sancionatorio mayor, de acuerdo a la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados, de acuerdo al siguiente cuadro:

**Monto de sanciones para MYPE al año 2021
(las multas se expresan en UIT)**

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

Fuente tomada del Diario Oficial El Peruano

- ❖ De orientación y asistencia técnica : Con el visado de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva , dicha oficina presenta las Disposiciones sobre las Acciones de Asistencia Técnica en el Sistema de Inspección del Trabajo, cuyo objeto establece contar con una normativa que establezca las pautas, metodología y criterios a ser aplicados en el desarrollo de las acciones de asistencia técnica a cargo de los inspectores, acciones que se pueden enfrascar en 4 momentos como son; etapa de las acciones preparatorias o diligencias previas, ejecución de las diligencias previas , etapa de desarrollo, seguimiento y control, y finalmente la etapa de resultados. Entre las principales acciones según cada etapa podemos resumir las siguientes.

Etapa de acciones preparatorias o diligencias previas: (A petición del trabajador, empleador o alguna autoridad del Sistema de inspección del trabajo), se realizara las siguientes acciones:

- Reconocimiento o inteligencia territorial: consiste en identificar la dirección del centro de trabajo, así como las condiciones de sus instalaciones.
- Recopilación de la información: referida a la actividad o rubro económico del negocio; el régimen laboral, tipo de contrato y condiciones laborales de los trabajadores.
- Evaluación o análisis de la información obtenida precedentemente, para individualizar las materias que serán objeto de asistencia técnica.

- Planificación: se establece la metodología, estrategias, modalidad (presencial, presencial o virtual) para el desarrollo de la Asistencia Técnica.
- Preparación y coordinación previa con el equipo humano que trabajará en la ejecución y desarrollo óptimo de la asistencia técnica.

Etapas de ejecución de las diligencias previas: concluida etapa de las diligencias previas la autoridad competente emite la disposición de asistencia técnica, dicha orden o disposición se emite como máximo 3 días antes del inicio o desarrollo de las acciones en el lugar o centro laboral sujeto a inspección.

Etapas de desarrollo, seguimiento y control de las Acciones de Asistencia técnica: Acciones que pueden desarrollarse de manera presencial, semipresencial o virtual dependiendo de la materia y contexto social, dichas actuaciones comprenden desde la entrevista con el empleador o su representante para el ingreso al centro laboral y el recorrido por sus instalaciones, así como la entrevista con los trabajadores. Esta etapa concluye con el levantamiento de un “informe de Asistencia Técnica”, mismo que contendrá:

- ✓ Las obligaciones objeto de observación
- ✓ Los hechos o riesgos advertidos.
- ✓ Las recomendaciones que deben ser subsanadas o superadas.
- ✓ El marco normativo que motiva las recomendaciones

- ✓ El plazo para el cumplimiento de las recomendaciones.
- ✓ El número de empleados del centro laboral.
- ✓ Otros aspectos importantes notados por el inspector.

En la etapa de seguimiento y control propiamente, se brinda el seguimiento a los empleadores que fueron objeto de inspección, ello a fin de verificar el levantamiento o cumplimiento de las observaciones realizadas en la asistencia técnica.

Etapa de resultados: De no mediar el cumplimiento o levantamiento de las observaciones advertidas dentro del plazo otorgado, el personal responsable de la inspección técnica, derivara el expediente a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva ,quien emitirá el acta de infracción con el cual se dará inicio de oficio al Procedimiento Administrativo Sancionador. (Directiva N°001-2021-SUNAFIL/INII, 2021)

- ❖ De conciliación administrativa: Mediante el Decreto Legislativo 1499 (2020), el Ejecutivo dispuso diversas medidas para garantizar la protección de los derechos laborales en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19. El dispositivo establece esta nueva figura de la **conciliación** como una acción previa a las actuaciones inspectivas, respecto a incumplimientos laborales con efectos subsanables. Frente al fracaso de este acuerdo conciliatorio entre trabajador y empleador, recién se dará inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. El principal efecto jurídico de la Ley 30814 es la creación de un Sistema Unificado de Inspección Laboral en el Perú, a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). La que se encarga de la supervisión y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral de manera centralizada.
2. Se han identificado en la Sunafil tres grupos de finalidades de la inspección que implican a las Mypes: 1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales de orden sociolaboral. 2. De orientación y asistencia técnica y 3. De conciliación administrativa.
3. Resulta idóneo que Sunafil asuma las funciones de control e inspección de las normas de trabajo (fiscalización) que realizaban los gobiernos regionales sobre las MYPES porque dicha situación impedía a nuestro país que su legislación se encuentre más acorde a los estándares internacionales. Lo que no debe impedirnos anotar que el desarrollo institucional de dicho Ente presenta serios retrasos, considerando que sólo a nivel orgánico el Tribunal de Fiscalización Laboral fue implementado después de ocho años de normado en la Ley de creación de la Sunafil.
4. Se ha determinado que la Sunafil, según el artículo 2 de la *Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo [Ley 30814]*, es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 4 del Convenio 81 de la OIT. De la misma forma el artículo 24 de la Ley 28806 establece la obligación de la autoridad central de elaborar y publicar un informe

anual sobre el Sistema de Inspección, en concordancia con el artículo 19 del precitado Convenio.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la Sunafil continuar con el cumplimiento de la unificación de criterios de la inspección del trabajo. Objetivo planteado con la creación de dicho ente.
2. Se recomienda a la Sunafil publicar, tanto en formato físico como virtual, para que esté al alcance de los ciudadanos, el informe anual al que está obligado nuestro país, en tanto estado miembro, de conformidad con lo establecido en el Convenio 81 de la OIT.
3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incrementar los esfuerzos para que la Sunafil cuente con la mayor cantidad de recursos y se implementen a nivel orgánico los entes necesarios para la consecución de sus fines. Pues, como se constata, la implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral, realizada en marzo del año 2021, se realizó con ocho años de retraso, lo que da cuenta de una deficiencia orgánica.
4. Asimismo, Se recomienda al Tribunal de Fiscalización Laboral la publicación, ordenada de forma orgánica y sistematizada de sus pronunciamientos de forma sistematizada, con especial incidencia en la unificación de criterios.

ANEXOS

1. Ley 27867 [Ley Orgánica de los gobiernos regionales.](#)
2. Ley 28015 [Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.](#)
3. Ley 28806 [Ley General de Inspección del Trabajo.](#)
4. Ley 30814 [Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo.](#)

Nota: Por la voluminosidad de cada una de las legislaciones anexadas, estas se encuentran hipervinculadas a la página web del Diario Oficial “El Peruano” y el Sistema Peruano de Información Jurídica -SPIJ . (Soportes web que contienen los textos, en formato digital, de la legislación nacional, así como información jurídica sistematizada, concordada y actualizada.)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EFFECTOS JURÍDICOS DEL OTORGAMIENTO DE FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN A SUNAFIL PARA MYPES CON BASE EN LA LEY 30814 *LEY DE FORTALECIMIENTO DE INSPECCIÓN LABORAL*

Interrogante General	Objetivo General:	Hipótesis	Conclusiones
¿Cuáles son los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES en base a la Ley 30814 “Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral”?	Determinar cuáles son los efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a SUNAFIL para MYPES con base en la Ley 30814 <i>Ley de Fortalecimiento de Inspección Laboral</i> .	Dado que, mediante la publicación de la Ley 30814, se unificó el sistema de inspección laboral, otorgándole funciones de fiscalización a Sunafil para Mypes, es probable que los efectos jurídicos que se disgreguen de ello confluyan en la centralización del Sistema de Inspección de Trabajo, dotándole de prerrogativas sobre el mecanismo procedimental de conducción y ejecución de procedimientos de supervisión, así como la actividad operacional de control e inspección de las normas de trabajo, y la función sancionadora aplicable a las Mypes.	1. El principal efecto jurídico de la Ley 30814 es la creación de un sistema unificado de Inspección Laboral en el Perú, a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). La que se encarga de la supervisión y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral de manera centralizada.
Interrogantes Específicas:	Objetivos Específicos:		2. Se han identificado en la Sunafil tres grupos de finalidades de la inspección que implican a las Mypes: 1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales de orden sociolaboral. 2. De orientación y asistencia técnica y 3. De conciliación administrativa.
¿Cuáles son las funciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral, de seguridad, y salud en las MYPES?	Identificar cuáles son las funciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral respecto al cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral de seguridad, y salud en las MYPES.		3. Resulta idóneo para nuestro país que Sunafil asuma las funciones de control e inspección de las normas de trabajo (fiscalización) que realizaban los gobiernos regionales sobre las MYPES porque dicha situación impedía a nuestro país que su legislación se encuentre más acorde a los estándares internacionales.
¿Resulta idóneo que Sunafil asuma las funciones de fiscalización que les correspondían a los gobiernos regionales respecto de las MYPES?	Analizar si resulta idóneo que SUNAFIL asuma las funciones de fiscalización que les corresponden a los gobiernos regionales respecto de las MYPES.		4. Se ha determinado que la Sunafil, según el artículo 2 de la <i>Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo [Ley 30814]</i> , es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 4 del Convenio 81 de la OIT. De la misma forma el artículo 24 de la Ley 28806 establece la obligación de la autoridad central de elaborar y publicar un informe anual sobre el Sistema de Inspección, en concordancia con el artículo 19 del precitado Convenio.
¿La Ley 30814, <i>Ley de Fortalecimiento del Sistema de inspección Laboral</i> se adecua a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo?	Determinar si la Ley 30814, <i>Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral</i> se adecua a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo.		

BIBLIOGRAFÍA

- 29981, (2012). *Ley que crea la Superintendencia nacional de fiscalización laboral SUNAFIL*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 29981, (2013). *Ley que crea la SUNAFIL*. Lima: El Peruano.
- 30814, (2018). *Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo*. Lima: El Peruano.
- Arellano, E. (2019). *El reconocimiento de la responsabilidad por parte del empleador como causal atenuante de sanción en el procedimiento administrativo sancionador del sistema de inspección de trabajo*. lima: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión.
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*(21), 237-256. Obtenido de
- Betancour, G. S. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad y Desarrollo*, 9-45.
- Córdova Fernández, J. G. (2017). *La inspección sociolaboral en la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal Laboral: Hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. Lima: PUCP.
- Cordova, J. (2013). *LA INSPECCIÓN SOCIOLABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR INFORMAL LABORAL:hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios*. Lima: PUCP.
- D.S 12-2018 (2018). *Decreto Supremo que establece normas complementarias para la transferencia temporal de competencias, funciones, persona y acervo documentario de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL*. Lima: El Peruano.
- Fernández, J. M. (2016). Informalidad y precariedad laboral.Un estudio del sector de trabajadoras de casas particulares. 1-13.
- Galvez&Dolorier, P. (10 de julio de 2018). *Galvez &Dolorier Abogados*
- Gálvez, J. (2018). *SUNAFIL asumirá las funciones de fiscalización que le corresponden a los gobiernos regionales*. Lima : Boletín al día laboral .
- gob.pe, (31 de julio de 2021). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral:
- Lizarraga, V. (16 de febrero de 2018). *Legis pe, pasión por el derecho*.
- Macias, M. C. (2008). La Inspección del Trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(6), 29-48.

- MTPE, P. (15 de octubre de 2021). *Gobierno del Peru*. Obtenido de Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo: <https://www.gob.pe/733-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-que-hacemos>
- OIT. (2014). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra: OIT.
- OIT 81, P. (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT, P. (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 .Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio*. Ginebra: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- Organizacion Internacion del Trabajo, P. (2019). *Inspeccion del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Ley 28015 (2008). *Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente – MYPE*.
- D.S. 013-2013-PRODUCE (2013). *Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial*. El peruano
- 28806 (2006). *LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO*. El Peruano
- 27867 (22 de julio de 2020). *Legis pe, pasion por el derecho*. Obtenido de Ley orgánica de gobiernos regionales • Ley 27867 (Actualizada)
- 27867 (2002). *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales* . Lima: El peruano .
- 28015 (2003). *Ley de promocion y formalizacion de la micro y pequeña empresa*. Lima: El peruano.
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspeccion del trabajo en el Perú*. Lima: PUCP.
- Reyes, G. (2018). *la unificacion del sistema de inspeccion laboral y la supervision y fiscalizacion del cumplimiento de las normas sociolaborales*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Sanabria, F. (29 de enero de 2013). *Frank Claudio Sanabria Iparraguirre*.
- Sandoval Betancour, G. (2014). *La informalidad laboral: Causas Generales*. Bogota : Equidad y Desarrollo.
- Serrano, L. (2020). *La inspeccion del trabajo y los tipos de inspeccion en el Perú*. *Boletin Informativo Laboral*(105), 1-36.
- SUNAFIL, P. (2012). *gob.pe plataforma digital unica del estado*. Obtenido de Sunafil:
- Valderrama, L. (2015). *Sistema de Legislacion Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

- Valencia, C. (2019). *Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados : propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la (Sunafil)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vivas Barrios, X. G. (2015). *Reglamentación a las actuaciones de las y los inspectores de trabajo*. Machala-El Oro: Universidad Técnica de Machala Unidad Académica de Ciencias Sociales .