

Agenda del Derecho Laboral Peruano

CONTENIDO

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y POSIBLE DEROGACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS ESQUEMAS VIGENTES

- **CÉSAR ALFREDO PUNTRIANO ROSAS:** Descentralización productiva y posible derogación o modificación de los esquemas vigentes
- **CAROLINA CASTILLO PASTOR:** Propuesta de modificaciones respecto a la regulación de la subcontratación de actividades complementarias por vía de intermediación laboral y de tercerización de servicios

LA CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA EN LA ACTUALIDAD

- **CARLOS CORNEJO VARGAS:** Algunos apuntes sobre la regulación de la contratación temporal: a treinta años de su vigencia
- **WILLY MONZON ZEVALLOS:** Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad

VIGENCIAS Y POSIBLES REFORMAS EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES

- **ORLANDO GONZÁLES NIEVES:** Vigencia de los regímenes laborales especiales en el Perú: problemática y posibles reformas
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Notas a la situación jurídica de los contratos administrativos de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de los artículos 1º, 2º, 3º y 5º y Disposiciones Complementarias y Finales de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público: ¿El final de un principio?

MODIFICACIONES EN EL CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO

- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Los procesos de negociación colectiva en trámite en el sector público

PLANTEAMIENTOS PARA UN FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- **LUIS ALBERTO SERRANO DÍAZ:** Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú

PERSPECTIVAS PARA UN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **CÉSAR ABANTO REVILLA:** Buscando un nuevo sistema de pensiones de seguridad social para el Perú: ¿reforma o refundación?
- **ESTELA OSPINA SALINAS:** Gestión sistémica estatal del seguro complementario de trabajo de riesgo. Una propuesta

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **KARLA CÁNOVA TALLEDO / CESAR CANO CANDIOTTI:** Seguridad, salud y bienestar a propósito de la nueva política nacional. Agenda pendiente
- **ANDRÉ JORGE COSSIO PERALTA:** La vacunación contra la COVID-19: ¿medida de prevención de seguridad y salud en el trabajo? Aspectos aún no resueltos sobre el retorno al trabajo presencial en Perú

AGENDA DEL DERECHO LABORAL PERUANO

- **DANIEL ULLOA MILLARES:** Cambiar a propósito del COVID-19. Régimen laboral de la actividad privada en el Perú: confirmación de un fracaso. (*E ideas para su deseada reconstrucción*)
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHÉZ:** El futuro del trabajo en la agenda política 2021 - 2026

INVITADO ESPECIAL

- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** La nueva regulación legal uruguaya sobre teletrabajo

PROPUESTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO EN PERÚ

LUIS ALBERTO SERRANO DÍAZ *

RESUMEN

La inspección del trabajo, es un instrumento esencial para el respeto de los derechos laborales, su razón de ser primordial es garantizar derechos, mediante el control del cumplimiento de la normativa laboral, papel que desarrolla en un escenario complejo y cambiante, abonado por la pandemia del COVID-19. Para cumplir su finalidad la inspección debe adaptarse a los cambios y fortalecerse, por ello se plantea sugerencias para continuar su mejoría en nuestro país, sobre la base de los hechos fácticos y problemática real, en la que se aprecia una falta de tutela de los derechos laborales, la afectación o supresión de los beneficios sociales que la ley establece y por la existencia de trabajo forzoso, infantil, esclavitud moderna, trabajo en condiciones insalubres y con exposición a riesgos generando enfermedades ocupacionales y accidentes fatales, trabajo en condiciones de discriminación, de irrespeto a los derechos colectivos e individuales, seguridad social, etc. Las propuestas realizadas están orientadas a coadyuvar y lograr que la inspección del trabajo, garantice derechos de forma eficaz y eficiente, tal como lo sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con lo cual todos los actores sociales del derecho del trabajo y la sociedad en conjunto se beneficien.

PALABRAS CLAVES

Inspección del trabajo / Derechos Laborales / Propuestas / Fortalecimiento de la inspección del trabajo.

* Abogado por la UNMSM, Doctorando en Derecho-UNMSM, Posgrado en la Organización Internacional del Trabajo OIT Turín Italia. Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social Universidad de Salamanca España USAL. Miembro Asociado de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social SPDTSS. Integrante de AIDTSS, AIJDTSS, ILTRAS, Comité ejecutivo de la red mundial CIELO LABORAL. Docente de Legislación Laboral-UNMSM. Supervisor Inspector del Trabajo- SUNAFIL Perú.

ABSTRACT

Labor inspection is an essential instrument for the respect of labor rights, its primary reason of being is to guarantee rights, through the control of compliance with labor regulations, role which develops in a complex and changing setting, increased by the COVID 19 pandemic. To fulfill its purpose, the inspection must adapt to changes and strengthen itself, in consequence suggestions are made to continue its improvement in our country, based on accurate facts and real problems, where a lack of guardianship of labor rights can be seen, the affecting or suppression of social benefits established by the law and the existence of forced labor, child labor, modern slavery, work in unsanitary conditions and with exposure to risks generating occupational diseases and fatal accidents, work in discriminatory conditions, lack of respect to collective and individual rights, social security, etc. The proposals made are aimed at contributing and achieving that the labor inspection guarantees rights in an effective and efficient way, as suggested by the International Labour Organization (ILO), with which all social actors of labour law and society as a whole benefit.

KEYWORDS

Labor inspection- Labor rights- Proposals- Labor inspection strengthening

SUMARIO: I. Introducción. II. Razón de ser de la inspección del trabajo. III. Una mirada a la inspección del trabajo en nuestro país. IV. El panorama nacional y problemática de la inspección. V. Propuestas para el fortalecimiento de la inspección del trabajo y aumento del trabajo digno. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

I. Introducción

El presente artículo, aborda la inspección del trabajo, como instrumento esencial para el respeto de los derechos laborales y en ese sentido se plantea sugerencias para su fortalecimiento en nuestro país, sobre la base de los hechos facticos y problemática real, en la que se aprecia una falta de tutela de los derechos laborales, evidenciado por la existencia de trabajo forzoso, infantil, esclavitud moderna, trabajo en condiciones insalubres y con exposición a riesgos, trabajo en condiciones de discriminación, de irrespeto a los derechos colectivos e individuales, a la seguridad social, etc. generando accidentes fatales de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como la afectación o supresión de los beneficios sociales que la ley establece como seguro social, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, utilidades, entre otros. Frente a lo cual se plantea algunas propuestas, enmarcadas en el escenario nacional y de

nueva normalidad, que puedan ayudar a lograr que la inspección del trabajo, continúe su fortalecimiento y garantice derechos de forma eficaz y eficiente, tal como lo sugiere la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), con lo cual todos los actores sociales del derecho del trabajo y la sociedad en conjunto se beneficien.

II. Razón de ser de la inspección del trabajo

La inspección del trabajo desde su origen en 1833¹, cumple una función de control, función de naturaleza legal cuya finalidad es constatar el cumplimiento de las disposiciones y normas vigentes. Como lo ha expresado la OIT en la guía para los trabajadores, la misión primaria de cualquier sistema de inspección, es garantizar el cumplimiento de las normas laborales (2010). La inspección tiene como papel principal lograr que se cumpla con la ley en los centros de trabajo, desarrollando medidas preventivas, educativas y donde resulte necesario, coercitivas.

El tratado de Versalles, dispuso que cada estado debía organizar un servicio de inspección con la finalidad de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores (ART. 437)².

Las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo, dado que deben estar en concordancia con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

Es importante resaltar que la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia 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.

1 Fecha en que el gobierno de Reino Unido nombró a los primeros cuatro inspectores.

2 Reconociendo las altas partes contratantes que el bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales es de importancia esencial desde el punto de vista internacional, han creado para la consecución de tal fin el organismo permanente previsto en la sección primera y lo han asociado al de la Sociedad de las Naciones. Tratado de Versalles 1919.

Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social, industrial, en la organización del trabajo y relación laboral, en las expectativas sociales y políticas, en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales (Trabajo en plataformas digitales) y en el escenario de pandemia COVID-19.

Nuestro país y 143 países más, que han ratificado el Convenio 81 OIT sobre la inspección de trabajo, deberán disponer de un adecuado marco jurídico sobre inspección del trabajo para hacer efectiva la función pública de vigilancia y control, que no sólo ha de estar integrada por normas ordenadoras del sistema de inspección, sino también por el conjunto de normas que regulen su sistema sancionador.

Vale la pena recordar y subrayar que el Comité de Expertos de la OIT, señala que, “una inspección de trabajo eficaz, constituye la garantía más segura de que se cumplen las normas internacionales y nacionales del trabajo no solo de *iure* sino también de *facto*”, esta importancia de la inspección de trabajo cobró nuevo vigor y significado en los últimos años a raíz de la adopción por la OIT del concepto de Trabajo Decente³, como razón de ser de su accionar en el mundo actual.

La inspección del trabajo está sustentada en lo establecido en el convenio 81 de la OIT, cuyo artículo tercero prescribe:

Artículo 3.-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 las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

En el ámbito nacional está regulada principalmente por la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley 28806 y su reglamento D.S. 019-2006-TR:

3 El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. OIT consultable en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Ley 28806

Artículo 1.- Objeto y definiciones. La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (...)

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo. El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: 1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes

Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo
(...)

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:
 - a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
 - a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.
(...)
 - h) cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende a la inspección del trabajo.

Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en: (...)

Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados: (...)

Por su parte el reglamento de la Ley de inspección del trabajo D.S. 019-2006-TR y modificatorias, clasifica las infracciones socio laborales, que permiten, en su caso, ejercer la facultad coercitiva de la inspección, frente a los incumplimientos, el cual en los últimos dos años, incorporó dentro de su tipificación normas de la mano con los cambios en la realidad y el escenario actual, así se tiene, tipificación frente al no cumplimiento de las medidas de seguridad y protocolos referidos a

la pandemia del COVID-19, normas que afectan el trabajo remoto en caso del personal de riesgo, teletrabajo, desconexión digital, entre otros.

Podemos señalar que, la inspección del trabajo desde su origen a la fecha, no ha variado su razón de ser, sigue cumpliendo su función primordial de garantía de derechos mediante el control, ahora en medio de un escenario complejo y de incertidumbre, por lo que debe adaptarse a estas mutaciones y desarrollar estrategias innovadoras y apoyarse en la tecnología para que su rol sea eficaz y eficiente.

III. Una mirada a la inspección del trabajo en nuestro país

El Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, tal y como se encuentra regulado hoy en día, fue establecido mediante la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio de 2006. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias, ha sido reglamentada. Consideramos que el actual sistema representa un avance respecto del establecido por el Decreto Legislativo N° 910, por cuanto, es un proceso con plazos de investigación y otorga a los Inspectores del Trabajo mayores facultades de investigación, así como facultad discrecional, una vez finalizadas las actuaciones de investigación, de adoptar la medida inspectiva que considere más conveniente a la resolución del caso en concreto, lo cual guarda concordancia con su espíritu orientador y de cumplimiento de los derechos laborales.

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL) fortaleció el sistema de inspección, es una institución especializada cuyas tareas principales son la orientación y fiscalización de las normas socio laborales, los derechos fundamentales en el trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, asimismo es la entidad rectora del sistema de inspección de trabajo en el Perú, en concordancia con lo señalado el Convenio OIT 81. Cuenta con equipos especializados en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, formalización y tiene intendencias en las diferentes capitales de regiones del país y la provincia del Callao.

En cuanto al número de inspectores actualmente la inspección de trabajo en el Perú cuenta con aproximadamente 756⁴ inspectores laborales (cantidad que

4 Número que considera los inspectores ingresantes en el último concurso público de méritos, es variable debido a los ceses, renunciaciones del personal inspectivo, así como por las

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 inspectores⁵, y la diferencia en las diferentes Regiones del Perú, los cuales en su mayoría son inspectores auxiliares. Es de resaltar que, en los últimos tres años, el número de inspectores se ha incrementado considerablemente, mediante la convocatoria por concursos públicos de méritos. El doctor Miguel Canessa, señala” hay una tendencia clara del crecimiento del personal de la SUNAFIL, durante este periodo casi se duplica su personal” (2021).

Los inspectores de trabajo en el Perú se agrupan en especialistas en normas sociolaborales, derechos fundamentales, seguridad y salud en el trabajo, equipos especiales creados recientemente 24x7 y equipos especiales de formalización laboral (Urbano y rural).

Por otra parte, se debe tener en cuenta que los inspectores están premunidos de facultades especiales, contempladas en el Art. 5° de la Ley 28806. Se rigen y aplican principios laborales, entre ellos el principio de primacía de la realidad, fundamental en la labor inspectiva, para desenmarañar los casos de simulaciones o contrataciones fraudulentas. Es importante mencionar que todos los inspectores además de la Ley, Reglamento de inspección, también deben observar, las directivas, los diferentes Protocolos de actuación (más de veinte a la fecha), lineamientos y los criterios normativos (más de 30 a la fecha), y las resoluciones del Tribunal de Fiscalización laboral, cuando sean vinculantes.

Este procedimiento inspectivo, también por supuesto, ha tenido un cambio utilizando hoy en día la tecnología, instrumentos digitales que lo hacen ser parte del teletrabajo, tanto en su misma función operativa y también en su función de control y vigilancia de las normas sociolaborales y del teletrabajo. La inspección laboral emitió la base legal correspondiente para utilizar la tecnología de la información, en función a esta base legal, directivas⁶, por tanto, se puede realizar las inspecciones utilizando estos medios tecnológicos, por ejemplo: la casilla

sensibles pérdidas de colegas inspectores a causa del COVID-19.

- 5 Número que puede variar por los destakes y adscripciones de inspectores a las sedes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en regiones (GORE,s) e Intendencias Regionales (IRE,s), en casi todo el Perú.
- 6 Directiva 001-2020-SUNAFIL/INII sobre el ejercicio de la función inspectiva / Directiva 003-2020-SUNAFIL/INII DIRECTIVA sobre verificación de despidos arbitrarios

electrónica⁷, todos los empleadores ahora tienen una casilla electrónica dónde se les notifica los requerimientos de información necesarios para la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales, se notifica ampliaciones de plazo, medidas de requerimiento, hechos insubsanables, etc. asimismo es el medio que usa el empleador y trabajador para aportar información relativa al caso, con lo cual se va revisando de forma digital las materias objeto de la inspección. También se utilizan los correos electrónicos, WhatsApp, Google meet, comparencias y visitas virtuales, etc. En este contexto se han desarrollado inspecciones completas utilizando incluso sólo el WhatsApp, entonces es un cambio significativo para la inspección del trabajo.

Finalmente, señalar que existen diferentes tipos de inspección (Serrano Díaz, 2020) que realizan para lo cual la SUNAFIL tiene implementado el expediente electrónico o digital⁸, el cual permite consolidar toda la información de un procedimiento de inspección laboral de forma totalmente digital. Con lo cual SUNAFIL ya está consolidándose en el marco de la gestión del gobierno digital.

IV. El panorama nacional y problemática de la inspección

Si bien en los recientes años, se ha mejorado el sistema de inspección, a partir de la creación de SUNAFIL, también es cierto que existe una elevada tasa de informalidad laboral, la cual es una de las principales causas por las que todavía hay una falta de tutela de los derechos laborales, ante trabajadores no registrados, evidenciado por la existencia trabajo esclavo, trabajo forzoso, trabajo en condiciones insalubres y con exposición a riesgos que pueden derivar en accidentes

7 En el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Decreto Legislativo 1412 (13 de setiembre de 2018), Ley que aprueba el gobierno digital, y su reglamento aprobado por el D.S. 029-2021-PCM, se entiende que la casilla electrónica es un canal digital.

8 Al respecto debemos señalar que también está en el marco de las normas relativas al gobierno digital señaladas en el ítem anterior. En ese sentido el D.S. 029-2021-PCM, señala lo siguiente: Artículo 39. Expediente electrónico. 39.1 El expediente electrónico es el conjunto organizado de documentos electrónicos que respetando su integridad documental están vinculados lógicamente y forman parte de un procedimiento administrativo o servicio prestado en exclusividad en una determinada entidad de la Administración Pública, conforme a lo establecido en el artículo 31 del TUO de la Ley N° 27444. Asimismo, todas las actuaciones del procedimiento se registran y conservan íntegramente y en orden sucesivo en el expediente electrónico.

de trabajo y enfermedades ocupacionales, sin recibir los beneficios sociales que la ley establece como seguro social, CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc., esto se expresa de manera fáctica en la elevada cantidad de denuncias presentadas por los miles de trabajadores ante las instituciones que tutelan derechos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, Poder Judicial) con la intención de hacer prevalecer derechos contenidos en la legislación laboral, constitucional y supra constitucional.

Esto deriva en que el sistema institucional y normativo, presente aun serias dificultades para lograr los objetivos de la inspección laboral planteados por la OIT, a saber: el control del cumplimiento de las normas laborales; la orientación y asistencia técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera efectiva de cumplir las disposiciones legales; así como la prevención y su contribución al mejoramiento de la legislación. Maxime en un país tan diverso y poblado como el nuestro. Con más de 32 millones⁹ de habitantes y una población trabajadora total que bordea los 17 millones, no permiten lograr en su totalidad y con verdadera eficiencia y eficacia los objetivos principales indicados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y principalmente en el Convenio N° 81 y normas afines, así en cuanto a la inspección de trabajo hace falta continuar la mejora en su función de control, de asistencia técnica y de prevención de conflictos.

En tal sentido, hay un impacto en relación al logro de trabajo digno y decente, por lo que el fortalecimiento de la inspección debe continuar y ser una prioridad.

Otro actor importante son los empleadores, se tiene, que en muchos casos el sistema empresarial no da jerarquía valorativa al trabajo digno y decente. Hay empresas que están formalizadas y cumplen los derechos laborales, pero también es cierto que en nuestro país existe un gran número de empresas que ocupan la PEA¹⁰, que están en la informalidad laboral, donde no hay un asesoramiento y capacitación, por tanto se producen vulneraciones a los derechos laborales, ejercicios abusivos y arbitrarios de la facultad directriz, exposición a riesgos,

9 32 millones 626 mil habitantes, Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI, Boletín Especial n° 24. 2020.

10 Población Económicamente Activa

actos de hostilidad, riesgos psicosociales, etc., es en este escenario donde se debe enfatizar el accionar del Estado.

Esta problemática también se presenta con los trabajadores, quienes en muchos casos desconocen sus derechos y el real contenido del trabajo digno y decente, por la ausencia de capacitaciones, y en muchos casos también ocurre que no exigen sus derechos aceptando condiciones, debido a la necesidad de un trabajo e ingresos que permitan la subsistencia de él y su familia, más aún en un escenario de pandemia en el que el subempleo e informalidad se elevaron drásticamente, y por tanto acceder a un empleo es mucho más difícil, en consecuencia también nos lleva a evidenciar que en la realidad existe ausencia de derechos laborales de un grueso de la población trabajadora.

Cambiar la situación reseñada tendrá como efectos positivos para los diferentes actores laborales y la sociedad en su conjunto.

V. Propuestas para el fortalecimiento de la inspección del trabajo y aumento del trabajo digno

La inspección del trabajo en el Perú, debe continuar el fortalecimiento de sus funciones y acciones, en el plano organizacional y operativo, a continuación, se formula algunas propuestas que pueden contribuir a ello:

1. Ampliar la cobertura a nivel nacional, instalando oficinas en todo el territorio

Es importante ampliar el alcance y cobertura de la inspección del trabajo, permitiendo que más trabajadores y empleadores puedan acceder a sus servicios, para lo cual es importante que se instalen y aperturen más oficinas en todo el territorio nacional, priorizando las ciudades más pobladas (Según INEI). A la fecha SUNAFIL cuenta con 26 intendencias regionales ubicadas en las principales ciudades de cada una de las regiones, no obstante, esto es insuficiente para la PEA de nuestro país, se debería coberturar mínimamente las ciudades con más población, es decir aperturar 75 oficinas en el territorio nacional. Estas oficinas deben tener la logística y el equipamiento adecuado, sobre todo en lo concerniente a la tecnología y servicios de internet, debido al incremento de las

inspecciones mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), casilla electrónica y expediente electrónico.

2. Ampliar la contratación de inspectores

Una necesidad que siempre ha tenido la inspección, es la mayor contratación de inspectores, si bien desde la creación de SUNAFIL el número de inspectores en general se ha incrementado, de forma notable, pero analizada en un panorama general sigue siendo insuficiente, muchas zonas del país no cuentan con la cantidad apropiada de inspectores, ciudades de gran actividad económica como Talara, Paita, Nazca, Ilo, etc. tienen poca o ninguna presencia de inspectores del trabajo, ya que la mayoría son inspectores auxiliares (quienes no están facultados a ver casos complejos), esto no concuerda con el estándar de la OIT como lo señala David Weil : 1 inspector por 10000 en economías desarrolladas, 1 por 20000, en economías de transición, 1 por 40000, en economías menos desarrolladas (2008, pág. 391). En este momento la Sunafil cuenta con 756 inspectores entre inspectores auxiliares, inspector del trabajo y supervisores inspectores, en consecuencia, el número actual por lo menos debería triplicarse, llegando a superar los dos mil inspectores (2268), para poder cumplir los estándares y realizar una labor mucho más efectiva, en el ámbito nacional.

3. Promover los ascensos internos

La línea de carrera del inspector según la ley 28806 tiene tres niveles: inspectores auxiliares, inspector del trabajo y supervisores inspectores, en la actualidad la mayor cantidad son inspectores auxiliares, en tal sentido ellos no pueden fiscalizar materias complejas, esto es una gran limitación para la actuación de la inspección del trabajo, debido a que gran cantidad de casos se refieren a temas de derechos colectivos, derechos fundamentales, hostigamiento laboral, etc. generándose un cuello de botella en la atención de dichas denuncias, por tanto se hace necesario la promoción interna los ascensos a inspectores del trabajo y también al cargo de supervisores inspectores, quienes se encargaran de verificar y revisar las inspecciones y así mismo de las gestión de los equipos, los cuales deben tener un número de integrantes adecuado que permita desarrollar una buena gestión. Además de ampliar la carrera inspectiva como veremos en el punto siguiente.

4. Ampliación o establecimiento de una nueva línea de carrera del inspector

En la actualidad los tres niveles de la carrera inspectiva, inspector auxiliar, inspector del trabajo y supervisor inspector no ayudan a fortalecer la institución como un sistema inspectivo, esta línea de carrera se establece antes de la creación de la SUNAFIL, Y realmente es muy corta y restringida. Al crearse la SUNAFIL estableció una estructura orgánica¹¹ de distintos niveles y puestos de trabajo, a la cual el inspector de carrera no podría acceder, para contribuir con su experiencia, por lo cual la actual línea de carrera debe ser modificada, ampliada o reemplazada, por una línea de carrera mas amplia, que permita al inspector laboral, ascender desde su ingreso como inspector auxiliar, inspector del trabajo, inspector supervisor, subintendente, intendente regional, intendente nacional hasta superintendente. Así mismo deberían tener la posibilidad de integrar los diferentes órganos de la estructura de SUNAFIL.

5. Ampliación de la inspección a la economía informal

Este punto, es uno de los más importantes, la informalidad es uno de los problemas que implica una afectación a la persona humana así como al trabajador, al estar este en una total desprotección pues la coraza protectora del derecho laboral muchas veces no llega al sector informal, es por ello que la inspección de trabajo debe apuntar a no sólo avocarse al ámbito formal sino ir más allá, por tanto debemos recordar que el Trabajo Decente, abarca no sólo al trabajo formal, sino también a la denominada economía informal; en ese sentido la inspección de trabajo también debe velar y fiscalizar por que el Trabajo Decente se cumpla no sólo en ámbito formal, sino también en el ámbito informal para ello, debe ampliar su ámbito y accionar al trabajo autónomo y el ámbito informal, aplicando sus función orientadora, fiscalizadora y de propuesta legislativa. En concordancia con el Convenio núm. 81 de la OIT.

En la mayoría de economías las personas con un contrato formal son un porcentaje menor, lo que quiere decir que un buen porcentaje de hombres y

11 La SUNAFIL para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura siguiente básica siguiente: Alta Dirección: Consejo Directivo y Superintendente; b) Tribunal de Fiscalización Laboral; c) Órganos de línea; d) Órganos de apoyo; e) Órganos desconcentrados. Artículo 7 de la ley 29981, Ley que crea la SUNAFIL.

mujeres que trabajan lo hacen en la economía informal, sin condiciones aceptables y muy alejadas de lo que es el Trabajo Decente¹². El Dr. Juan Somavia, señala por trabajo decente “se entiende al trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad” (1999). En este sentido el accionar de la inspección laboral es importante porque extendería su ámbito¹³ de alcance al sector informal y además en su desarrollo la inspección podría comprender planes de formalización laboral, que incluyan los compromisos de formalización por parte de quienes se encuentran en el ámbito informal. La Informalidad laboral y el desconocimiento de las normas legales vigentes y la falta de asistencia técnica.

Uno de los principales factores por el que las MIPYMES¹⁴ no cumplen con las normas laborales, es la falta de conocimiento del marco normativo vigente, debido a una escasa capacitación y asistencia técnica por parte del Estado así como la falta de conocimiento de la protección del Estado y de los servicios que está obligado a brindar a quienes se formalizan, ante ello la inspección de trabajo, que tiene como uno de sus objetivos la asistencia y asesoría de las MIPYMES, debería intensificar esta labor a efectos de prevenir vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, de debe extender la capacitación y asistencia técnica por parte del Estado, y de la inspección de trabajo a la economía informal, gene-

12 La informalidad laboral termina afectando los cuatro ejes del Trabajo Decente: Empleo, Derechos Fundamentales, Seguridad Social, Diálogo Social.

13 Art. 7, Convenio OIT núm. 150, Sobre la Administración del Trabajo. A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:(a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;(b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;(c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;(d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

14 Micros, pequeñas y medianas empresas.

rando la cultura de formalidad y la valoración de la dignidad del trabajador y de la persona humana.

Para ello la inspección debe fortalecer los equipos de formalización rural y urbana, que a la fecha vienen desarrollando su labor, estos equipos deberían estar en las regiones con más índice de informalidad y aumentar en número, de tal manera que se pueda formalizar a la mayor cantidad de trabajadores, luego de lo cual se debe hacer una fiscalización posterior de las empresas formalizadas a efectos de que la formalización se mantenga en el tiempo. Sumado a lo mencionado se debe desarrollar un programa o estrategia interinstitucional que implique la formalización de las diferentes entidades económicas mapeadas por zonas de mayor vulnerabilidad.

6. Ampliación de la inspección del trabajo a los distintos regímenes laborales

Sobre la base del Trabajo Decente, es importante considerar que la inspección también debe ampliar su actuación a los diferentes regímenes laborales del sector público de forma más específica a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, régimen especial de Contratación Administrativa de servicios CAS y el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa, etc. de esta manera se podrían resolver muchos de los casos en la vía inspectiva, con lo cual se evitaría llegar a los procesos judiciales, ayudando a descongestionar el ya abarrotado poder judicial. En ese sentido la Ley 28806 debe ser modificada en lo que resulte pertinente.

7. Ampliación de la inspección del trabajo a las nuevas formas de empleo

La inspección del trabajo debe ampliar su accionar al trabajo autónomo, aplicando su función orientadora y de propuesta legislativa en concordancia con el convenio 81 OIT, de la misma manera el trabajo realizado mediante plataformas digitales debe ser objeto de inspección tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo como de normas sociolaborales.

8. Ampliar la inspección del trabajo, al teletrabajo, trabajo remoto y la desconexión digital

En relación al teletrabajo: el crecimiento disruptivo del teletrabajo, encontró una serie de vacíos y generó problemas y desventajas, problemas de seguridad y salud, que la original Ley y el reglamento del Teletrabajo, no lo habían contemplado.

El teletrabajo tiene su base legal, en la Ley n° 30036¹⁵ y su Reglamento D.S. 017-2015-TR, y que conforme a la norma se define así: “El teletrabajo es aquel realizado de manera voluntaria e itinerante y a distancia o fuera del área central o principal de la empresa que implica necesariamente el uso intensivo de las tecnologías de información y cuya organización del desarrollo del trabajo asignado es flexible”. Javier Thibault Aranda indica que el teletrabajo “es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones” (2000, pág. 65).

El teletrabajo, se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

En relación al trabajo remoto, fue previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19, y luego fue regulado de forma dispersa por diferentes normas complementarias, D.U. 029-2020 Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. D.S. 010-2020-TR Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-202, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. R.M. 072-2020-TR Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto” DIRECTIVA 039-2020-SERVIR-PE Directiva para la aplicación del Trabajo

15 Ley que regula el teletrabajo (15 de mayo de 2013).

Remoto, etc. fue una alternativa muy usada durante la pandemia, permitió el desarrollo de muchas actividades a distancia y sin exposición de los trabajadores a la pandemia, aplicable de forma obligatoria a las poblaciones consideradas como grupos de riesgo. En este aspecto se incorporó como una de las materias a ser fiscalizada por la inspección.

Sobre la desconexión del trabajo tenemos que uno de los aspectos derivados del teletrabajo y trabajo remoto en nuestro país, en estos dos años es la extensión de las jornadas de trabajo, el agotamiento de los trabajadores, debido a que se prolongaron las jornadas, al inicio de la pandemia incluso en muchas empresas se laboraba hasta altas horas de la noche y la madrugada, debido al proceso de adaptación, se estaba aprendiendo el manejo de las diferentes plataformas, aplicativos, bases de datos, sistemas, digitalización de documentos, uso de nuevas plataformas de comunicación como el Zoom, Google meet, Facebook live, etc. y también para no afectar el funcionamiento y el cumplimiento de metas de las empresas. Tal era esta problemática real que dio lugar a que las normas de desconexión digital¹⁶ se desarrollaran en el país, para limitar estos excesos. Se incorporó en el reglamento de inspección laboral, como una infracción grave, el no cumplir con el derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital implica que el trabajador este libre después de su jornada, de proporcionar información o recibir requerimientos. Entonces se reguló con el Decreto de Urgencia 127-2020, y tuvo algunas modificaciones en el D.S. 004-2021-TR, intensificándose cada vez más el derecho a la desconexión digital¹⁷.

16 El Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 estableció el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

17 El Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. D.U. 127-2020, publicado el 1ro de noviembre de 2020, señala: Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador 18.1. Son obligaciones del empleador: (...) 18.1.4. respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador por el cual este último tiene el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios Durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. El D.S. 004-2021-TR señala: El teletrabajo y trabajo remoto requieren de control y fiscalización con el uso de herramientas tecnológicas adecuadas para no invadir la privacidad del trabajador, al igual que el derecho a la desconexión, en tal sentido el personal inspectivo debe ser capacitado para abordar estas nuevas materias, que en fondo implican un reto para inspección.

En consecuencia, la inspección del trabajo debe tener la capacitación especializada en estas materias, así como las herramientas necesarias para poder desarrollar las actuaciones inspectivas en estas nuevas formas de trabajo.

9. Mejoramiento de la infraestructura tecnológica, acorde a la ley de gobierno digital

El procedimiento inspectivo, también por supuesto, ha tenido un cambio utilizando hoy en día la tecnología, instrumentos digitales que lo hacen ser parte del teletrabajo, tanto en su misma función operativa y también en su función de control y vigilancia de las normas sociolaborales y del teletrabajo, trabajo remoto y desconexión digital.

Primero veamos cómo impactado el teletrabajo en la parte operativa, hoy en día la inspección laboral se da usando los protocolos que han permitido la utilización de las tecnologías de información. Entonces lo primero que se hizo, es dar la base legal correspondiente para utilizar la tecnología de la información, en función a esta base legal, a estas directivas¹⁸, se puede realizar las inspecciones utilizando estos medios tecnológicos, por ejemplo: la casilla electrónica, todos los empleadores ahora tienen una casilla electrónica dónde se les notifica las inspecciones los requerimientos de información. También se utilizan los correos electrónicos, WhatsApp, Google meet, comparencias y visitas virtuales, etc. En este contexto se han desarrollado inspecciones completas utilizando solo el WhatsApp, entonces es un cambio significativo para la inspección del trabajo.

La inspección también ha desarrollado el uso de la casilla electrónica, en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Decreto Legislativo 1412 (13 de setiembre de 2018), Ley que aprueba el gobierno digital¹⁹, y su reglamento aprobado

18 Directiva 001-2020-SUNAFIL/INII sobre el ejercicio de la función inspectiva / Directiva 003-2020-SUNAFIL/INII DIRECTIVA sobre verificación de despidos arbitrarios

19 Artículo 1.- Objeto La presente Ley tiene por objeto establecer el marco de gobernanza del gobierno digital para la adecuada gestión de la identidad digital, servicios digitales, arquitectura digital, interoperabilidad, seguridad digital y datos, así como el régimen jurídico aplicable al uso transversal de tecnologías digitales en la digitalización de procesos y prestación de servicios digitales por parte de las entidades de la Administración Pública en los tres niveles de gobierno.

por el D.S. 029-2021-PCM²⁰, se entiende que la casilla electrónica²¹ es un canal digital²².

En ese sentido la SUNAFIL ha implementado la casilla electrónica, configurándose en un espacio que tiene cada empleador dónde se le notifica el procedimiento inspectivo. Mediante ella se puede desarrollar las actuaciones inspectivas, es decir se notifica los requerimientos de información necesarios para la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales, se notifica ampliaciones de plazo, medidas de requerimiento, hechos insubsanables, etc. asimismo es el medio que usa el empleador y trabajador para aportar información relativa al caso, con lo cual se va revisando de forma digital las materias objeto de la inspección

Por otra parte, SUNAFIL, tiene implementado en la inspección del trabajo el expediente electrónico o digital²³, el cual permite consolidar toda la información de un procedimiento de inspección laboral de forma totalmente digital. Al respecto debemos señalar que también está en el marco de las normas relativas al gobierno digital señaladas en el ítem anterior.

La inspección debe continuar e intensificar el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica acorde a la ley de gobierno digital.

20 D.S. 029-2021-PCM Reglamento de la Ley que aprueba el gobierno digital

21 Artículo 53. Casilla única electrónica. 53.1 La casilla única electrónica es el domicilio digital que sirve para recibir comunicaciones y/o notificaciones remitidas por las entidades de la Administración pública a los ciudadanos y personas en general, conforme se establece en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, y al que se refiere el artículo 22 de la Ley.

22 Canal Digital.- Es el medio de contacto digital que disponen las entidades de la Administración Pública a los ciudadanos y personas en general para facilitar el acceso a toda la información institucional y de trámites, realizar y hacer seguimiento a servicios digitales, entre otros. Este canal puede comprender páginas y sitios web, redes sociales, mensajería electrónica, aplicaciones móviles u otros

23 En ese sentido el D.S. 029-2021-PCM, señala lo siguiente: Artículo 39. 39.1 El expediente electrónico es el conjunto organizado de documentos electrónicos que respetando su integridad documental están vinculados lógicamente y forman parte de un procedimiento administrativo o servicio prestado en exclusividad en una determinada entidad de la Administración Pública, conforme a lo establecido en el artículo 31 del TUO de la Ley N° 27444. Asimismo, todas las actuaciones del procedimiento se registran y conservan íntegramente y en orden sucesivo en el expediente electrónico.

10. La inspección del trabajo debe orientarse a la predictibilidad

Este es uno de los temas que durante mucho tiempo sigue siendo un tema de debate y problemática a nivel del sistema de inspección, por ello se requiere fortalecer. Sería importante que la inspección logre predictibilidad en sus resoluciones y actas de infracción, unificar criterios en torno a casos similares, estableciendo criterios técnicos que permitan resolver los casos en todo el territorio, en las diferentes intendencias bajo una similar visión, esto sobre la base de las decisiones y pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema, Jurisprudencia de las Cortes Internacionales, resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, etc.

11. Conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios

Este es otro aspecto que la práctica inspectiva permite visualizar, con frecuencia se debe abordar casos complejos y especializados, donde se hace necesario una intervención multidisciplinaria o en equipos de trabajo, conformados por especialistas en diferentes profesiones y materias, así en temas por ejemplo de los accidentes de trabajo, se podría conformar un equipo conformado por un abogado, ingeniero y médico.

Esto permitirá una mayor celeridad de las investigaciones y una mejor investigación y resolución del caso.

12. Conformación de un Consejo de peritos o especialistas técnicos

La Ley 28806, en su artículo quinto, señala que el inspector puede hacerse acompañar en sus visitas por peritos y técnicos, sin embargo esto casi no se utiliza en las inspecciones, por tanto se debería crear un Consejo de peritos o especialistas técnicos, que puedan prestar su apoyo en inspecciones que ameriten la participación de especialistas en determinada materia, este consejo debería ser convocado por SUNAFIL y conformado por diferentes profesionales con especialidad, de tal manera que mediante su experiencia y conocimientos, puedan aportar en las inspecciones complejas. Al respecto se puede tener como referencia el caso de Costa Rica, el Dr. Eric Briones indica “cuando la cuestión sea muy compleja pueden acudir a un Consejo de Salud Ocupacional (el cual cuenta con ingenieros, médicos y otros profesionales atinentes a la materia)

adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en demanda del apoyo necesario” (2021).

13. Desarrollo de base de datos para la inspección focalizada

En relación a este punto, se propone que, ayudados por la tecnología y las inspecciones previas, se configure una gran base de datos, que permita ver lugares de mayor incidencia de infracciones, tipos de infracciones, periodos, etc. que permitan una actuación estratégica y focalizada de la inspección, generando un gran impacto, disuasivo.

14. Intensificar la capacitación y especialización del personal inspectivo y administrativo

Punto medular en toda institución es la capacitación de su personal, mas aun en esta época de cambios donde la tecnología se ha insertado con gran fuerza, SUNAFIL tuvo gran incidencia en las capacitaciones, pero esta se debe intensificar sobre todo extender a todo el personal. Esta capacitación no solo es para el personal inspectivo debe hacerse extensiva a los trabajadores administrativos que conforman el sistema de inspección, con lo cual todo el sistema de inspección se fortalecerá. La capacitación debe darse de forma casuística en temas de especialidad, así mismo en manejo de la tecnología, a la luz de los cambios vertiginosos que se vienen produciendo.

15. Intensificación de la inspección en los casos de los riesgos psicosociales

En los últimos años una de las materias de inspección que tuvo un incremento, notable fueron los casos de riesgos psicosociales y hostigamiento laboral, frente a ello la inspección debe estar atenta y saber de qué forma abordar estos casos complejos, en las que las pruebas no son tan manifiestas o evidentes. Si bien el Convenio 190 OIT Sobre la violencia y el acoso, se encuentra en la etapa de Sumisión, previo a su ratificación, debería desarrollarse talleres para su conocimiento, así como estrategias de abordaje, aplicación de cuestionarios, entrevistas, etc., para poder investigar con mayor éxito, este tipo de casos. En

España se aprobó el Criterio 104/2021 de la inspección de trabajo sobre riesgos psicosociales.

El inspector Manuel Velásquez señala:

El Criterio Técnico 104/2021 describe características y exigencias legales del proceso de gestión de riesgos psicosociales. En concreto los requisitos que debe reunir una metodología para la identificación y evaluación de estos riesgos para ser considerada como fiable, la forma para diseñar y adoptar las medidas preventivas que procedan, previa consulta a los trabajadores y los mecanismos de revisión de la eficacia de dichas medidas (2021).

16. Mejora del sistema de cobranza coactiva

Este es otro aspecto de problemática constante, muchas de las sanciones impuestas, toman tiempo en su ejecución por lo que no termina corrigiendo las conductas infractoras, debido a que el aparato de cobranza coactiva, en varios casos no logra efectivizar las multas impuestas en los plazos breves, dilatándose en el tiempo, el sistema de cobranza coactiva debe ser dinámico, debe reorganizarse, de tal manera que las empresas infractoras, cumplan o no puedan comercializar con el estado, o en su caso previo agotamiento del procedimiento decretar el embargo de sus cuentas, en suma se debe implementar un sistema más apropiado de cobranza de las sanciones administrativas.

VI. Conclusiones

Desde su origen en el ámbito internacional en Reino Unido 1833, la inspección del trabajo, es una de las instituciones más importantes; mediante la fiscalización laboral se busca garantizar derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, promover el trabajo digno y el trabajo decente, aplicando la normativa nacional, internacional, y específicamente los convenios de la OIT.

La OIT señala que “La Inspección de trabajo es un sistema vivo adecuado al mundo cambiante del trabajo e ineludible para conseguir la aplicación de la ley”, por lo que es importante que se den los cambios necesarios a efectos de atender los problemas laborales en un entorno globalizado y de gran dinamismo económico con nuevas formas de producción y fenómenos productivos, en un

escenario de pandemia, en los cuales se hace más urgente el respeto y control de los derechos fundamentales del trabajo, así como la prevención de los conflictos.

Si bien en los recientes años, se ha mejorado el sistema de inspección, a partir de la creación de SUNAFIL, también es cierto que existe a la fecha, una elevada tasa de informalidad laboral, la cual es una de las principales causas por las que todavía hay una falta de tutela de los derechos laborales. Por ello debe fortalecerse los equipos de formalización rural y urbana, que a la fecha vienen desarrollando su labor, de tal manera que se pueda formalizar a la mayor cantidad de trabajadores. Sumado a lo mencionado se debe desarrollar un programa o estrategia interinstitucional que implique la formalización de las diferentes entidades económicas, mapeadas por zonas de mayor vulnerabilidad

La inspección del trabajo debe estar en una mejora continua, en nuestro país, sobre la base de los hechos fácticos y problemática real, brindando tutela de los derechos laborales, y disminuyendo o eliminando la afectación o supresión de los beneficios sociales que la ley establece, haciendo frente a la existencia de trabajo forzoso, infantil, esclavitud moderna, trabajo en condiciones insalubres y con exposición a riesgos, trabajo en condiciones de discriminación, de irrespeto a los derechos colectivos e individuales, de seguridad social, etc. Cambiar la situación de actual problemática generará más trabajo digno y tendrá efectos positivos para los diferentes actores del derecho laboral (los trabajadores, empleadores y el Estado) y la sociedad en su conjunto.

Con el objeto de contribuir para que la inspección del trabajo, continúe su fortalecimiento y cumpla su función teleológica, de forma eficaz y eficiente, en el presente artículo de investigación, considerando la extensión del mismo, hemos señalado algunas propuestas importantes, sobre la base de la experiencia y estudio del tema, que esperamos se tenga a bien implementar.

VII. Bibliografía

Briones, E. (agosto de 2021). *Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional CIELO*. Obtenido de Noticias n° 8: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-532528?e=4f9b9eef95>

- Canessa, M. (agosto de 2021). *Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional*. Obtenido de Noticias CIELO n° 8: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-532528?e=4f9b9eef95>
- Organización Internacional del Trabajo . (2010). *Guía para los trabajadores, La inspección del trabajo lo que es y lo que hace*. Ginebra: OIT.
- Serrano Díaz, L. (setiembre de 2020). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Boletín Informativo Laboral n° 105: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1375281/05.10.20%20ARTICULO%20PRINCIPAL%20SETIEMBRE%202020%20.pdf>
- Somavia, J. (1999). *Un trabajo para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT : Documento presentado a la tercera Conferencia Ministerial de la OMC del 30 de noviembre al 03 de diciembre de 1999*.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El Teletrabajo análisis jurídico laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Velasquez, M. (agosto de 2021). *Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional CIELO*. Obtenido de Noticias n° 8: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-532528?e=4f9b9eef95>
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista internacional del trabajo Vol 127 n°4 Ginebra OIT*, 391.