

RESEARCH FINGERPRINT

IDENTIFIER

LJRM-B-228993

PEER REVIEW

Double Blind

SIMILARITY CHECK

Perplexity AI and iThenticate

ACCESS

Open Access

LANGUAGE

Spanish

PRINT ISSN

2633-2299

ONLINE ISSN

2633-2302

EDITION

ABBREVIATION

LJRM-B

VOLUME

26

ISSUE

0

YEAR

2026

KEY DATES

RECEIVED

2026-06-30

ACCEPTED

2026-07-11

ONLINE PUBLISHED

2026-07-23

CATALOGING

CROSSMARK DOI

10.34257/LJRM-B228993UK

Online First

Establecimiento de Criterios Para la Suspensión de Labores de las Empresas Wue Incumplan la Normativa de Inspección de Trabajo. Un Análisis Comparado

Establishment of criteria for the suspension of work of companies that fail to comply with labor inspection regulations. A comparative analysis

CORRESPONDENCE

→ +



AUTHORS & AFFILIATIONS

Dr. Walter Mestor Vasquez Maguiña ¶*

Vladimir RODRÍGUEZ CAIRO ¶¶

¶ Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru (OA)

¶¶ Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Peru

ABSTRACT

The research identified, based on the development of inspection standards in comparative law, the criteria for the suspension of work of companies that fail to comply with labor inspection regulations. The research design was non-experimental, cross-sectional and retrospective. The scope was descriptive and the approach was qualitative. The data collection technique was documentary review. The results of the research show that our inspection legislation is very general and only establishes questions about the infraction and reiteration, which is exploited by employers who constantly infringe the social and labor norms. It is concluded that it is necessary to reform the figure of recidivism of labor infractions, and to establish a series of criteria that allow a temporary closure of the company, and as a very extreme measure, the definitive closure.

Index Terms: Sanction • Work Inspection • Temporary Suspension • Definitive Closure

FUNDING

No external funding was declared for this work.

CONFLICTS

The authors declare no conflict of interest.

AI USAGE

No generative AI was used for analysis or results.

HOW TO CITE

Maguiña et al. (2026). Establecimiento de Criterios Para la Suspensión de Labores de las Empresas Wue Incumplan la Normativa de Inspección de Trabajo. Un Análisis Comparado. London Journal of Research in Management and Business, Online First, 1-15. DOI: 10.34257/LJRM-B228993UK



ACCESS
ONLINE



METADATA CONTINUATION

AUTHOR CONTACT QR LEDGER

Dr. Walter Mestor Vasquez
Maguina[†]*



ARCHIVAL RECORD

RESEARCH ARTICLE

Establecimiento de Criterios Para la Suspensión de Labores de las Empresas Wue Incumplan la Normativa de Inspección de Trabajo. Un Análisis Comparado

Dr. Walter Mestor Vasquez Maguiña^{¶*} and Vladimir RODRÍGUEZ CAIRO^{¶¶}

AFFILIATIONS

[¶] Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru (OA)

^{¶¶} Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Peru

Abstract

RESUMEN: La investigación identificó, con base al desarrollo de las normas inspectivas en el derecho comparado, los criterios para la suspensión de labores de las empresas que incumplan la normativa de inspección de trabajo. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal y retrospectivo. El alcance fue descriptivo y el enfoque fue cualitativo. La técnica para la obtención de los datos fue la revisión documental. Los resultados de la investigación muestran que nuestra legislación inspectiva, es muy general y solo establece cuestiones en torno a la infracción y reiterancia, lo cual es aprovechada por los empleadores quienes constantemente infringen las normas sociolaborales. Se concluye que es necesario reformar la figura de la reincidencia de las infracciones laborales, y se disponga una serie de criterios que permitan un cierre temporal de la empresa, y como una medida sumamente extrema, el cierre definitivo.

Keywords: Sanción, Inspección de Trabajo, Suspensión Temporal, Cierre Definitivo

Correspondence: Dr. Walter Mestor Vasquez Maguiña

1 Introducción

En la actualidad, se ha vuelto frecuente que se produzcan una serie de casos en materia laboral, en la que se afecta al trabajador que ha concluido su vínculo laboral con su empleador. Dicha situación -por ejemplo- se presenta cuando el empleador no entrega el monto de sus beneficios sociales, monto que debe ser cancelado en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, luego del cese del trabajador.

La circunstancia descrita anteriormente, y otras más, se presentan con mayor frecuencia, generando que el extrabajador, acuda ante SUNAFIL (ente encargado de supervisar y fiscalizar a las empresas) a fin de interponer la denuncia correspondiente, sea esta de forma virtual o presencial.

Cabe indicar que el incumplimiento del pago de los beneficios laborales a los trabajadores es considerado una infracción grave, tal y como lo preceptúa el inciso 4) del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Dicha infracción es cuantificada y catalogada según el tipo de empresa, infracción generada, y número de trabajadores; estableciéndose en la misma la cuantía.

Dentro de este contexto, dicha situación ha generado una serie de artículos de investigación, destacando el de Bensusan¹ (2009), quien en sus resultados manifiesta que el desempeño del modelo de inspección laboral en Brasil es el más positivo entre los 12 países de su estudio; mientras que el modelo de México es totalmente lo contrario. Por lo que concluye que el diseño de la inspección de trabajo en la gran mayoría de países de la región es adecuado para la tutela los empleados, no obstante,

aún existen problemas que afectan su eficacia, los mismos que no se limitan a aspectos técnicos.

Por su parte, Osorio et al.² (2019), resaltan que las legislaciones de Chile, Argentina y Perú tutelan los derechos laborales del trabajador. Por lo que concluyen que existe una tendencia mayoritaria a la regulación jurídica de la inspección de trabajo a nivel derecho comparado, proponiendo que sean regulada en un cuerpo normativo, garantizando los derechos laborales de los trabajadores. En tanto, Ramírez³ (2023) concluye que el rol de la referida entidad estatal es poco significativo para el trabajador, pues es un ente fiscalizador y sancionador; que impone solo una mera multa al empleador.

Por otro lado, dentro de las teorías que cuenta el sistema de inspección de trabajo se encuentra la teoría de la disuasión, propuesta por Becker, la cual está referida al cumplimiento de las normas a partir de un riesgo alto de ser sancionado por la autoridad competente al ser descubierto. Además, la teoría de la sanción como ejercicio de jurisdicción, la cual se centra en la imposición de un castigo a otra persona, debiendo necesariamente efectuarse un "juicio" de reproche para establecer si dicha persona ha transgredido algún mandato.

² OSORIO FERIA, Yulién, Medina Peña, Rolando, & Medina de la Rosa, Rolando Eduardo, "La inspección del trabajo y las relaciones laborales con empleador persona natural: mirada desde el derecho comparado. Características en Cuba", Revista Universidad y Sociedad, núm. 11(2), 2019, disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

³ RAMÍREZ PINEDO, Elsa, "El sistema de inspección de trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)", Revista Estado y políticas Públicas, núm. (20), Mayo-septiembre de 2023, disponible en: https://revistaeypp.flasco.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf

¹ BENSUSAN AREOUS, G. I., La inspección del trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. Estudios Sociológicos De El Colegio De México, 27(81), 989-1040., 2009, disponible en: <https://doi.org/10.24201/es.2009v27n81.332>

De igual importancia, se tiene la teoría de la Discrecionalidad y Arbitrariedad, que -según Tirado⁴ (2011)- postula que la administración está facultada para emplear sus recursos, siempre y cuando exista una planificación previa. También se cuenta con la Teoría del cumplimiento/incumplimiento e inspección del trabajo, propuesto por Hawkins (1984), la cual se centra en hacer cumplir las normas altamente debatibles cuando las sanciones resultan ser bajas y existan fuertes incentivos económicos para no respetarlas.

Ahora bien, el tema resulta pertinente porque las investigaciones previas tan solo realizaron un análisis comparativo con otras regulaciones latinoamericanas, sin proponer la inclusión de algún criterio que permita a frenar este accionar. Razón por la cual, a través del presente artículo, se busca establecer criterios -teniendo como referencia la experiencia comparada- ante el eventual supuesto en que las empresas continúen incurriendo con dicho accionar, de tal forma que incluso se dispongan de sanciones más drásticas.

Dentro de este contexto, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los criterios necesarios para la suspensión de labores de las empresas que permitan un adecuado cumplimiento de las normas de inspección de trabajo teniendo como referencia las normas inspectivas emitidas en el derecho comparado, que puedan ser aplicable en Perú?

Lo que, a su vez, permitió formular la siguiente hipótesis: Los criterios necesarios para la suspensión de labores de las empresas que permitan un adecuado cumplimiento de las normas de inspección de trabajo en el Perú, teniendo como referencia las normas inspectivas emitidas en el derecho comparado, son las reiterativas infracciones efectuadas por la empresa y el nivel de sanción en el que esta ha incurrido.

Por lo expuesto, a través del presente estudio se busca establecer los criterios necesarios para la suspensión temporal de las labores de las empresas (sea una MYPE, Pequeña Empresa o No MYPE) ante la reiterancia de infracciones, teniendo como fuente principal el desarrollo normativo de inspección laboral en el derecho comparado.

2 Fundamentación de la inspección de trabajo

2.1 Protección supranacional de la inspección de trabajo

Las relaciones dentro de la organización del trabajo han acompañado a los seres humanos desde tiempo remotos. Sin embargo, es a partir de la revolución industrial y la revolución francesa, donde dichas relaciones cobran mayor notoriedad. Es así que para el año 1802, Gran Bretaña, cuna de la revolución industrial, se convierte en el primer Estado en establecer un conjunto de normas orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales del trabajador, instaurando a la vez un procedimiento por el cual la Administración Pública se encargue de constatar que el empresario cumple con las normas sobre trabajo fabril, en hilados y tejidos⁵. En dicho país, luego de la implementación de la normatividad antes señalada, se dispuso que la labor de inspección debería de ser asumida -inicialmente- por un grupo de personas que, de manera voluntaria, realizaran dicha labor. Dicho mecanismo no resultó efectivo, por lo que -en el año de 1833- el gobierno británico designó a cuatro inspectores de trabajo, ocupándose de dicha labor.

En 1919, se dispone la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), siendo las relaciones de trabajo, uno de los aspectos que mayor atención recibió. Así, desde su creación, la referida institución supranacional se ha encargado de tutelar los derechos de los trabajadores, así como proteger las relaciones de trabajo existentes entre el empleador y sus colaboradores. En consecuencia, dentro de las acciones ejercidas

por la OIT, esta institución se encargó de regular el servicio inspectivo mediante cuatro convenios, un protocolo y cinco recomendaciones en torno a dicha temática, las mismas que sirven de guía y complemento de las legislaciones nacionales de cada uno de los países adscritos a dicho organismo internacional, quienes en su momento han ratificado dichos instrumentos internacionales⁶. De todos ellos, han destacado principalmente el Convenio 81 y 129. El primero, de 1947, referido a la inspección del trabajo; en tanto el segundo, de 1969, relativo a la inspección del trabajo en el sector agrícola.

De este modo, la inspección del trabajo surge con un objetivo esencial, para garantizar el total cumplimiento de las normas que reconocen los derechos a los trabajadores; por lo que, la creación de todo un aparato especializado en esta materia está enfocada en la supervisión de la correcta aplicación del derecho trabajo en razones de índole humanitaria y legalidad, y del mismo modo por cuestiones socioeconómicas, de cuyos resultados depende en gran parte la consecución del bienestar social⁷.

2.2 Sistema inspectivo en el Perú

La inspección del trabajo es una responsabilidad del Estado, la cual surge del carácter social de este. Al respecto, Osorio et al.⁸ (2019, p. 300) afirman que la inspección de trabajo resulta ser una labor de suma relevancia, pues con ella se busca asegurar la eficacia de la legislación laboral, y controlar su cumplimiento; erigiéndose como un mecanismo eficaz para la detección de transgresiones de los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, tal y como lo detalla Serrano (2021), la inspección laboral en nuestro país se ha venido fortaleciendo con el transcurrir del tiempo, permitiendo a la vez la incorporación de nuevos productos de la globalización y los cambios en los fenómenos productivos⁹.

En cuanto a la finalidad de la inspección de trabajo mucho se ha señalado. Así, por ejemplo, la OIT¹⁰, a través de su *Guía para los trabajadores. La inspección del trabajo lo que es y lo que hace*, sostiene que su misión principal es la de garantizar el cumplimiento de las normas laborales, siendo estas comprendidas como el grupo de normas nacionales que buscan tutelar los derechos de los trabajadores y de sus familiares.

Por tanto, el Estado asume el deber de fomentar el empleo mediante la promoción de condiciones para el progreso social y económico, las cuales deben plasmarse tanto con la creación de un conjunto normativo que se encargue de regular las relaciones de dependencia propia del contrato de trabajo, así como también, con su participación como garante del cumplimiento de estas a través de una política de fiscalización del trabajo.

2.2.1 Procedimiento inspectivo de trabajo y sus etapas. El procedimiento inspectivo de trabajo surge desde la formulación de la denuncia hasta la emisión de la Resolución de Multa, de esta forma de constituye un procedimiento administrativo, en el que existen dos etapas totalmente diferenciadas como son: Actuación Inspectiva; y Procedimiento Inspectivo Sancionador o Procedimiento Administrativo Sancionador.

⁶MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, "Estudio de Derecho Comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica", Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 28. Enero-junio de 2019, p. 159

⁷MACÍAS VÁSQUEZ, María del Carmen, "La inspección del trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales", Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6, enero-junio, 2008, p. 36

⁸OSORIO FERIA, et al. Op. Cit., P. 300

⁹SERRANO DÍAZ, Luis. "La nueva inspección de trabajo en el Perú". Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021, p. 728

¹⁰ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Guía para los trabajadores. La inspección del trabajo lo que es y lo que hace. OIT, 2010.

⁴TIRADO BARRERA José Antonio. "Reflexiones en torno a la potestad de inspección o fiscalización de la administración pública", Derecho y Sociedad Núm. 37 (2011): 253.

⁵CAVALIE CABRERA, Paul, "Balance y perspectivas de la inspección del trabajo en el Perú", Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021, p. 442

Con relación a la primera fase, relativa a la actuación inspectiva, Elías¹¹ considera como una etapa de diligencias previas al procedimiento sancionador. Asimismo, el citado autor advierte que no es de aplicación lo establecido en el Título II de la Ley de Procedimiento Administrativo General, conforme lo dispone el artículo 10 de la Ley General de Inspección. Esta fase es ejecutada por el inspector de trabajo quien se apoya en lo dispuesto en la Ley 28806, en la que prescribe las facultades que este tiene para realizar sus labores. En consecuencia, es el inspector el encargado de realizar las investigaciones necesarias a la empresa.

Por otro lado, cabe indicar que en esta primera fase no existe derecho a la defensa ni al debido procedimiento, pues esta etapa únicamente es investigación previa, razón por la cual la investigación se lleva a cabo sobre el criterio aplicado por el inspector, quien actúa con la sola información que se le ha suministrado, ya sea un trabajador o un organismo sindical. Además de lo acotado, es en esta etapa donde la empresa inspeccionada tiene el deber de acatar todo lo que el inspector decide, con la finalidad de evitar que dicho funcionario los denuncie por obstrucción.

En tanto, en la segunda fase, referida al procedimiento sancionador, el rol principal es asumido por otro funcionario de la SUNAFIL, quien es el Subintendente de Resolución en primera instancia, en tanto en segunda instancia es un funcionario de mayor jerarquía¹². En relación con esta fase, Ospina et al., consideran que se procede a tipificar las sanciones de acuerdo con el tipo de infracción y el número de trabajadores que han sido afectados. Asimismo, precisan que el procedimiento para su imposición está respaldado por los principios de seguridad jurídica y la eliminación de la arbitrariedad de los poderes públicos que afectan los derechos de empleadores y trabajadores¹³.

En esta etapa, a diferencia de la anterior, ya se pueden emplear una serie de derechos y principios, destacando el principio de la doble instancia; así como los recursos impugnatorios (principalmente el de apelación, el mismo que pone fin a la instancia administrativa).

De ahí que el inicio de esta fase se da a partir de la emisión del acta de infracción que elabora el inspector de trabajo, la cual es llenada luego la inspección realizada por dicho funcionario a la empresa que fue supervisada. Cabe indicar que el acta emitida por el mencionado funcionario no es incorporada al expediente de la investigación que sirvió de sustento para la elaboración del acta de infracción. De igual forma, el empleador no llega a conocer lo que se actuó en dicha fase ni mucho menos conoce las declaraciones que prestaron los denunciantes, ni las pruebas que estos ofrecieron.

2.3 Reincidencia de infracciones: un problema de nunca acabar

Con relación a las infracciones en materia laboral se debe indicar que, tanto la Ley 28806, su Reglamento y la Ley 27444, se encargan de regular los aspectos comunes de este régimen¹⁴. Sin embargo, es la Ley 28806 la que dispone un régimen de infracciones que comprende las siguientes infracciones por materia:

2.3.1 Cuantía y aplicación de las sanciones. Teniendo en cuenta lo afirmado en el numeral anterior, cada de los niveles de infracciones -y los supuestos establecidos en ellas- son (luego de que el inspector de trabajo realice su visita a las instalaciones de la empresa) sancionadas.

Dicha sanción es cuantificada y catalogada según el tipo de empresa, infracción generada y número de trabajadores; estableciéndose en la misma la cuantía.

De manera que, el legislador ha plasmado en el artículo 48 del reglamento las tablas que presentamos a continuación:

Como se puede apreciar cada una de las tablas, cuentan con el correspondiente tipo de sanción que reciben las empresas según el número de trabajadores; la misma que es revisada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cada dos años.

Asimismo, el artículo 48 del citado reglamento establece -en su inciso segundo- una tabla de sanciones para las trabajadoras del hogar, figurando las sanciones que el empleador pueda incurrir (ver Tabla 4).

Adicionalmente, en la Tabla 5 se consigna la cuantía máxima, la cual está organizada según a la gravedad de la infracción.

2.4 Concurso de infracciones e infracciones reiteradas

Otro punto que se debe considerar es el concerniente al concurso de infracciones. Sobre el particular, el artículo 48-A del reglamento dispone lo siguiente: “Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad”. De la glosa citada se desprende que ante la concurrencia de dos o más infracciones se aplicará la sanción que tenga mayor gravedad; es decir, por ejemplo, si nos encontramos ante dos infracciones -sea de carácter leves o muy grave- se procederá a aplicará la sanción que corresponde a la infracción muy grave. En tanto, en el artículo 50 del citado reglamento, se prescribe las denominadas infracciones reiteradas, señalando textualmente:

De ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo, previstas en el último párrafo del artículo 40 de la Ley, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230 numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:

“

- Para el caso de reiteración de multas leves, éstas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.
 - Para el caso de reiteración de multas graves, éstas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.
 - Para el caso de reiteración de multas muy graves, éstas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.
- Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción conforme al tercer párrafo del artículo 40 de la Ley.*

La norma precedente permite sancionar al empleador que incurre en infracciones sucesivas, o lo que a nivel de la doctrina se le denomina *reincidencia*, la cual implica “una circunstancia en la que se valora los actos cometidos por el infractor y que impacta en la sanción en que pueda imponerse por la nueva infracción cometida, en particular, en su graduación”¹⁵.

En relación con esta figura, el máximo intérprete de la Constitución, a través de la STC 0014-2006-PI/TC, señala en su fundamento jurídico 17 lo siguiente:

¹⁵GAYOSO GAMBOA, Giancarlo. (2023). “Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral”. Revista Laborem. Núm.. 28. Setiembre. p. 135

¹¹ELÍAS MANTERO, Fernando. (2021). “Inspección de trabajo: Problemas y soluciones”. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021, p. 487

¹²ELÍAS MANTERO, Fernando. Op. Cit. p. 500.

¹³OSPINA SALINAS, Estela, BAUTISTA PUCHURI, Fanny, SANCHEZ MATOS, Andrea y POLANCO MONTEZA, Nataly. (2021). “El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo”. Revista LABOREM. Núm. 24.

¹⁴VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo. (2014). “implementación de la SUNAFIL: Balance y perspectivas para el 2014”. Soluciones Laborales. Núm..73, enero, Lima, p. 43

Table 1. Tabla de sanciones para las microempresas – Según gravedad de infracción y número de trabajadores afectados.

Microempresa																		
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados																	
	1		2		3		4		5		6		7		8		9	10 y más
Leves	0.05	S/222.75	0.05	S/247.50	0.07	S/346.50	0.08	S/396.00	0.09	S/445.50	0.11	S/544.50	0.14	S/693.00	0.16	S/792.00	0.18	S/891.00
Graves	0.11	S/544.50	0.14	S/693.00	0.16	S/792.00	0.18	S/891.00	0.20	S/990.00	0.25	S/1,237.50	0.29	S/1,435.50	0.34	S/1,683.00	0.38	S/1,881.00
Muy graves	0.23	S/1,138.50	0.25	S/1,237.50	0.29	S/1,435.50	0.32	S/1,584.00	0.36	S/1,782.00	0.41	S/2,029.50	0.47	S/2,326.50	0.54	S/2,673.00	0.61	S/3,019.50
																	0.68	S/3,366.00

Nota. Elaborado con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023 (<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>)

Table 2. Tabla de sanciones para las pequeñas empresas – Según gravedad de infracción y número de trabajadores afectados.

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	S/445.50	0.14	S/693.00	0.18	S/891.00	0.23	S/1,138.50	0.32	S/1,584.00	0.45	S/2,227.50	0.61	S/3,019.50	0.83	S/4,108.50	1.01	S/4,999.50
Graves	0.45	S/2,227.50	0.59	S/2,920.50	0.77	S/3,811.50	0.97	S/4,801.50	1.26	S/6,237.00	1.62	S/8,019.00	2.09	S/10,345.50	2.43	S/12,028.50	2.81	S/13,909.50
Muy graves	0.77	S/3,811.50	0.99	S/4,900.50	1.28	S/6,336.00	1.64	S/8,118.00	2.14	S/10,593.00	2.75	S/13,612.50	3.56	S/17,622.00	4.32	S/21,384.00	4.95	S/24,502.50
																		7.65
																		S/37,867.50

Nota. Elaborado con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023 (<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>)

Table 3. Tabla de sanciones para las no mype – Según gravedad de infracción y número de trabajadores afectados.

No MYPE																		
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados																	
	1 a 10		11 a 25		26 a 50		51 a 100		101 a 200		201 a 300		301 a 400		401 a 500		501 a 999	1000 a más
Leves	0.26	S/1,287.00	0.89	S/4,405.50	1.26	S/6,237.00	2.33	S/11,533.50	3.1	S/15,345.00	3.73	S/18,463.50	5.3	S/26,235.00	7.61	S/37,669.50	10.87	S/53,806.50
Graves	1.57	S/7,771.50	3.92	S/19,404.00	5.22	S/25,839.00	6.53	S/32,323.50	7.83	S/38,758.50	10.45	S/51,727.50	13.1	S/64,647.00	18.3	S/90,486.00	20.89	S/103,405.50
Muy graves	2.63	S/13,018.50	5.25	S/25,987.50	7.88	S/39,006.00	11.56	S/57,222.00	14.18	S/70,191.00	18.39	S/91,030.50	23.6	S/117,018.00	31.5	S/156,024.00	42.03	S/208,048.50
																		52.53
																		S/260,023.50

Nota. Elaborado con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023 (<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>)

Table 4. Tabla de sanciones para el empleador del hogar. Según gravedad de la infracción.

Gravedad de la infracción	EMPLEADOR DEL HOGAR	
	UIT	S/.
Leves	0.05	S/247.50
Graves	0.13	S/643.50
Muy graves	0.25	S/1,237.50
Muy graves (Infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25)	4.5	S/22,275.00

Nota. Elaborado con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023 (<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>)

Table 5. Tabla de sanciones. Según la gravedad de la infracción y la cuantía máxima (UIT)

Gravedad de la infracción	Cuantía máxima (UIT)	
	UIT	S/.
Muy graves	200	S/990,000.00
Graves	100	S/495,000.00
Leves	50	S/247,500.00
Multa máxima por todas las infracciones	300	S/1,485,000.00

Nota. Elaborado con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023 (<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>)

“

... la reincidencia constituye una circunstancia específica en que se halla una persona a la que se le imputa la comisión de un delito y que abre espacio para la valoración de sus conductas anteriores, con miras a determinar la graduación de las penas ... Así, la reincidencia es una situación fáctica consistente en la comisión de un delito en un momento en el cual el actor ha experimentado, previamente, una sanción por la comisión de uno anterior. Dependiendo de la opción de política criminal de cada Estado, la reincidencia puede considerarse existente en cualquiera de estas dos situaciones: (1) cuando el imputado ha cumplido en su totalidad el tiempo de internamiento en que consiste la pena que se le impuso, o (2) cuando se ha cumplido cierto plazo de la misma, el cual es determinado por ley^a.

^aTRIBUNAL CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL PERÚ. (2006). STC. 0014-2006-PI/TC, disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00014-2006-AI.pdf>

Además, desde una perspectiva administrativa, esta figura ha sido plasmada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, siendo considerado como un criterio de graduación de las infracciones, la cual puede generarse a partir de la comisión de una misma infracción dentro de un plazo de un año a partir de que la resolución que sanciona la primera infracción sea declarada firme, conforme lo preceptúa el literal e) del numeral 3) del artículo 248 del citado cuerpo normativo¹⁶.

¹⁶GAYOSO GAMBOA, Giancarlo Op. Cit. p. 135

Este mecanismo es catalogado como uno de los criterios más empleados para la graduación de las sanciones a imponerse al empleador¹⁷. Sobre el particular, un grupo de especialistas sostienen que es necesario que se elabore un cuerpo normativo complementario en el que se busque establecer sanciones más drásticas para aquellos que cumplen con mayor frecuencia las infracciones, mientras que para aquellos que tienen por primera vez una infracción una sanción significativa.

Asimismo, debería establecerse una identificación de aquellas empresas que cumplen la normativa de inspección de trabajo y que, a la vez, se identifique a aquellos grupos de empresas que no acaten el cumplimiento de las normas. Países como Dinamarca, España y Portugal, han establecido una serie de parámetros con la finalidad de identificar a la empresa infractora, cuando esta se encuentra ante infracciones de forma reincidentes.

En relación a lo explicado precedentemente, Irlanda ha dispuesto que las autoridades laborales se encuentran facultadas a publicar la información de las empresas y de los empleadores condenados por un tribunal, así como los motivos que generaron esta sanción administrativa. Similar actuación es la que se ejerce en Brasil, donde las autoridades laborales publican la identidad de las empresas infractoras¹⁸.

3 MÉTODOS

El diseño de investigación fue no experimental (no existió intervención del investigador), de corte transversal (pues la información fue recabada en un solo momento), retrospectivo (ya que el estudio se realizó a partir de datos secundarios).

Por otro lado, el alcance de la investigación es de carácter descriptivo, pues se caracterizó el sistema inspección de trabajo, así como los procedimientos y etapas que existe dentro de dicho sistema. Además, el enfoque de la investigación fue de naturaleza cualitativa, pues no se realizaron mediciones estadísticas ni pruebas de hipótesis.

A su vez, la técnica utilizada para obtener los datos del estudio fue la revisión documental sobre la información doctrinaria y estadísticas elaboradas por la SUNAFIL correspondiente a los años 2021-2022 (tercer trimestre), mediante las cuales se pudo analizar el motivo por el cual las empresas vienen incumplimiento la normatividad de inspección de trabajo. Para tal efecto, se elaboraron tablas para la presentación sistematizada de la información.

4 Resultados

4.1 Análisis comparativo de la reincidencia de las infracciones laborales en el derecho comparado

Con el propósito de establecer criterios para la suspensión de labores de las empresas, resulta necesario realizar una revisión a la legislación comparada a fin de verificar si existen normas inspectivas en el derecho comparado, en los que -a partir de las constantes reincidencias de infracciones en materia laboral (principalmente aquellas que afectan la relación laboral)- se haya dispuesto el cierre temporal de las empresas ante las constantes infracciones que pudieran cometer.

En ese sentido, se han seleccionado las legislaciones de España, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, Uruguay; los cuales se han pronunciado por el tema abordado en el presente artículo, a diferencia de otros ordenamientos que han optado por no regular esta figura.

Por consiguiente, en las tablas 6 y 7 se presenta las leyes de reincidencia de las infracciones laborales del derecho comparado (España, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, Uruguay, Argentina y Chile).

De las Tablas 6 y 7 se puede afirmar que las legislaciones seleccionadas se han pronunciado sobre la figura de la reincidencia de las infracciones laborales, estableciéndose una serie de parámetros para su aplicación. En cuanto a las normas señaladas anteriormente, observamos que la legislación inspectiva española sanciona con un año la suspensión de las actividades, a diferencia de las otras legislaciones analizadas. En otro orden, también se aprecia que en la legislación inspectiva de Guatemala se dispone que, una vez culminado el periodo de suspensión, el empleador deberá de solicitar una nueva autorización administrativa que le permita realizar sus actividades. Al respecto, cabe señalar que este aspecto no ha sido contemplado en la legislación peruana.

Además de lo acotado, en la legislación inspectiva costarricense, este ordenamiento se encarga de regular no solo la suspensión de labores de la empresa, sino también el cierre de la misma. Por otro lado, la legislación uruguaya dispone que las empresas suspendidas están en la obligación de cumplir con abonar el sueldo de los trabajadores, durante el periodo de sanción.

Como se ha podido evidenciar, las regulaciones analizadas disponen de una serie de acciones a tomar para la suspensión temporal de la empresa, ante el incumplimiento de las infracciones, las mismas que se caracterizan porque fueron cometidas de manera reiterada.

4.1 Antecedentes normativos

Antes de ahondar en el sistema inspectivo peruano, consideramos pertinente efectuar un recuento histórico respecto a las principales normas que se encontraban vigentes en su momento, y que están vinculadas a la inspección de trabajo.

En ese orden de ideas, se debe indicar que, en la década del 70 del siglo pasado, la inspección de trabajo tuvo mayor notoriedad a partir de que adquirió una estructura propia con la promulgación del D.S. 003-71-TR, a través de la cual se dispuso que la inspección de trabajo tenía que ser efectuada con mayor eficacia y rapidez¹⁹. Posteriormente, mediante el D.S. 003-82-TR, se procede a dividir a la inspección, clasificándolas en inspección de tipo ordinaria, especial y por denuncia. Sin embargo, dicha clasificación fue dejada de lado y unificada por el D.S. 910, el mismo que se encargó de sistematizar todas las normas de ese entonces en las inspecciones propiamente dichas y la defensa del trabajador²⁰.

Siendo así, cabe indicar que con la promulgación de la Ley 28806, en el año 2006, se pudo regular la inspección de trabajo, así como su organización, las facultades y competencias que cuenta el inspector de trabajo; y, del mismo modo - a través del D.S. 019-2006-TR, y normas modificatorias, se procedió a su reglamentación²¹. Posteriormente, en 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante Ley 29981, como ente encargado de promover, vigilar y garantizar el cumplimiento del marco jurídico laboral. Del mismo modo, tiene dentro de sus funciones prestar asistencia y asesoraría técnica, así como la creación de propuestas normativas, con el objetivo de una adecuada protección de las relaciones laborales.

4.3 Fiscalización laboral en Perú

La legislación inspectiva nacional se encuentra regulada por la Ley 28806 y su reglamento, Decreto Supremo 019-2006-TR. En el caso de la normatividad inspectiva peruana, el artículo 50 del reglamento dispone que, en el caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo

¹⁹MATOS ZEGARRA, Mauricio. (2021). "La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección de trabajo en el Perú" disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>

²⁰RAMÍREZ PINEDO, Elsa, "El sistema de inspección de trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)", Revista Estado y políticas Públicas, núm. (20), Mayo-septiembre de 2023, disponible en: https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf

²¹SERRANO DIAZ, Luis. (2021). "La inspección de trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales" disponible en: https://www.cielo-laboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf

¹⁷CAVALIE CABRERA, Paul, Op. Cit. p. 468

¹⁸VEGA RUIZ, María & ROBERT, René, Sanciones de la inspección del trabajo: La legislación y la práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo, Documento de trabajo N° 26. OIT, 2013.

Table 6. Reincidencia de las infracciones laborales en el Derecho Comparado – Parte 1

ESPAÑA REAL DECRETO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO	GUATEMALA CÓDIGO DE TRABAJO	COSTA RICA REGLAMENTO GENERAL DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Nº 13466-TSS
Artículo 41. Reincidencia. 1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza. 2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción. 3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año. Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral. Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad. 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido. Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.	ARTÍCULO 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas: (...) b) Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.	Artículo 7º La ausencia del seguro de riesgos del trabajo faculta a los inspectores con autoridad, de las municipalidades, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguros, para ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento de que se trate. A ese efecto, deberá tenerse en cuenta la naturaleza de los trabajos y el mayor o menor grado de riesgo de los mismos, así como los antecedentes del patrono, sea persona física o jurídica.

Nota. Elaborado con datos obtenidos de la normatividad de inspección de trabajo de los países de España, Costa Rica y Guatemala.

tipo y calificación, que fuese sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de acuerdo al tipo de multa cometida.

En ese orden de ideas, cuando el empleador comete alguna de las sanciones establecidas en la ley y su reglamento, se deberá proceder a su sanción. No obstante, ante las constantes reiteraciones cometidas por este, quien opta por cancelar el monto establecido por la SUNAFIL, la normatividad inspectiva se encuentra ante un vacío legal, pues hasta la fecha no se ha dispuesto una norma que regule esta situación.

Ante ello, resulta necesario tener en cuenta lo expuesto por la SUNAFIL -ente encargado a cargo de la fiscalización laboral en Perú- en la cual ha venido ejecutando una serie de acciones con la finalidad de cumplir su función, tal como se observa en la Tabla 8, en la que se aprecia el tipo de intervención laboral que cuenta la SUNAFIL, siendo dichas labores de: fiscalización, orientación y asistencia técnica. A través de este conjunto intervenciones, la referida entidad viene cumpliendo lo dispuesto por el artículo 3 del Convenio 81 emitido por la OIT.

De las intervenciones laborales que se han desarrollado en las empresas en el Perú, el 88.14% corresponden a fiscalizaciones, 7.03% a orientaciones y 4.82% a asistencia técnica. Por consiguiente, de los tres tipos de intervención que cuenta la SUNAFIL, se aprecia que la fiscalización, es el tipo de intervención que cuenta con mayor número de intervenciones. Ello se presenta tanto en el año 2021, como en el año

2022. No obstante, también se nota que entre dichos años existe una reducción considerable de fiscalizaciones. Situación similar se presenta en las orientaciones y asistencias técnicas.

Ahora bien, de la información presentada, el estudio se enfoca en la labor ejecutada a nivel de fiscalización, por lo que a través de la Tabla 9 se muestra el número de fiscalizaciones mensuales que ha realizado dicha entidad estatal, conforme se detalla a continuación:

En la Tabla 9, se aprecia que, durante el año 2021, el número de fiscalizaciones realizadas por la SUNAFIL ha sido de 88,583 fiscalizaciones, siendo los meses de diciembre (10.80%), marzo (9.33%) y octubre (8.99%), en que se tuvo un número mayor de fiscalizaciones, las cuales fueron efectuadas por los respectivos inspectores de trabajo que pertenecen a dicha entidad.

En tanto, el año siguiente, el número de fiscalizaciones se redujo considerablemente. Si bien es cierto, únicamente se tiene información de dicho año hasta el tercer periodo, ello no omite que se señale que, de enero a septiembre de 2022, los meses en que hubo mayor número de fiscalización fueron en enero (12.20%), agosto (11.74%) y mayo (11.63%). Asimismo, se debe indicar que, haciendo una comparación entre los años de estudio, únicamente, en enero de 2022 se incrementó el número de fiscalizaciones, a diferencia de los otros meses de dicho

Table 7. Reincidencia de las infracciones laborales en el Derecho Comparado – Parte 2

NICARAGUA	URUGUAY	ARGENTINA	CHILE
LEY NÚM. 664, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	DECRETO 371/022 REGLAMENTACIÓN DE LEYES SOBRE COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	LEY 25.212 PACTO FEDERAL DEL TRABAJO	RESOLUCIÓN 1241 EXENTA APRUEBA MANUAL DEL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Artículo 57 Las sanciones a imponerse por la Dirección General de Inspección del Trabajo se establecerán atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el empleador o su representante en la empresa o centro de trabajo. Se podrán aplicar sanciones económicas con medidas correctivas para que la situación irregular detectada y comprobada se resuelva con arreglo a la ley. a) Las infracciones leves serán sancionadas con una multa de entre cinco y veinte salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa o institución pública o privada a la que se aplica la sanción. b) Las infracciones graves serán sancionadas con multa de entre veinte a cuarenta salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa o institución pública o privada a la que se aplica la sanción. c) Las infracciones muy graves se sancionarán con multa de entre cuarenta a ochenta salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa o institución pública o privada a la que se aplica la sanción. La reincidencia en la falta será considerada como agravante, en cuyo caso, se podrá aplicar multas progresivas. La reincidencia en faltas muy graves establecida por tres resoluciones recurrentes sobre conductas descritas en los incisos correspondientes del artículo 46 de esta Ley, será sancionada con el cierre temporal del centro productivo hasta por el plazo máximo de cuatro meses. La decisión administrativa sobre cierres temporales será atribución exclusiva del Ministro del Trabajo, que recibirá de los Inspectores, el informe y las diligencias practicadas en su caso. Contra la resolución del Ministro podrá interponerse el recurso de reposición descrito en el reglamento de la Ley No. 290. "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo". Si después del cierre temporal, la empresa o el empleador, incurre nuevamente en una infracción muy grave, el Ministro del Trabajo, solicitará al Juez del Trabajo competente, el cierre definitivo de la empresa, aplicándose en este caso, los procedimientos establecidos para el juicio del trabajo en el Código Laboral.	Artículo 48 Cuando en el caso corresponda la aplicación de sanciones, se estará a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de fecha 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de fecha 5 de enero de 1996. Las sanciones pueden ser amonestación, multa o clausura de establecimiento. El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social resolverá acerca de la imposición de amonestación o multa. La clausura del establecimiento hasta por 6 (seis) días será dispuesta por resolución fundada del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social. Dictada la misma, la implementación de la medida se realizará por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Durante el periodo de clausura que se disponga, las empresas quedan obligadas a abonar la totalidad de los sueldos, salarios y demás obligaciones emergentes de la relación de trabajo.	Artículo 5 - De las sanciones 1. Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación: a) Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancia de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación. b) Multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción. 2. Las infracciones graves se sancionarán con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. 3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. 4. En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos c), d) y h) del artículo 3°, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediato anterior al de la constatación de la infracción. Las sanciones previstas en el punto 3 del presente artículo por las conductas tipificadas en el inciso f) del artículo 4° del presente régimen, se aplicarán por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados. 5. En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves: a) Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos. b) El empleador quedará inhabilitado por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	I.- Facultades y/o derechos de los inspectores/as del trabajo: a) Facultad para visitar los lugares de trabajo a cualquier hora y aun fuera de su territorio jurisdiccional, en este último caso, de oficio o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente; en caso de que se obstaculice o impida el ejercicio de esta facultad, el fiscalizado será sancionado con una multa cuyo monto se puede duplicar en caso de reincidencia; (...) j) Facultad para cursar multas administrativas, aplicando su cuantía en virtud de los criterios regulados por el Servicio, en documento denominado "Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta para aplicar Multas Administrativas", que se publicará en el sitio web de la Dirección del Trabajo y se actualizará periódicamente. Asimismo, se encuentra facultado para sancionar con la clausura del establecimiento o faena, en caso de reincidencia, de acuerdo con la ley; DFL 2 DISPONE LA REESTRUCTURACIÓN Y FIJA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Artículo 34 En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia. Artículo 35 Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura. Artículo 37 Las clausuras a que se refieren los artículos anteriores se harán efectivas a contar desde el vigésimo día siguiente a la notificación de la resolución que la decreta. El Tribunal que conozca del reclamo a que se refiere el artículo precedente, podrá decretar la suspensión de la orden de clausura, siempre que se le acompañen antecedentes que justifiquen su resolución. Artículo 38 Durante el periodo de clausura, que se estimará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, los empleadores y patrones estarán obligados a pagar a sus trabajadores las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, el sueldo o salario se determinará de acuerdo con el promedio ganado en los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.

Nota. Elaborado con datos obtenidos de la normatividad de inspección de trabajo de los países de Nicaragua, Uruguay, Argentina y Chile.

Table 8. Intervenciones laborales por año. Según el tipo de intervención

TIPO DE INTERVENCIÓN	AÑO 2021	AÑO 2022 (ENERO-SETIEMBRE)	TOTAL GENERAL
FISCALIZACIONES	88 583	54 051	117 542
ORIENTACIONES	6 957	3 212	9 380
ASISTENCIAS TÉCNICAS	3 464	4 602	6 434
TOTAL	99 004	61 865	71 491

Nota. Elaborado con los datos obtenidos en los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL, correspondientes al cuarto trimestre de 2021 y tercer trimestre de 2022, respectivamente. (<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones>)

Table 9. Intervenciones laborales realizadas por la SUNAFIL, por meses

MESES	AÑO 2021	AÑO 2022 (ENERO-SETIEMBRE)	TOTAL GENERAL
ENERO	6 574	6 591	13 165
FEBRERO	5 930	5 906	11 836
MARZO	8 265	6 009	14 274
ABRIL	6 797	5 128	11 925
MAYO	7 350	6 283	13 633
JUNIO	6 911	5 870	12 781
JULIO	6 988	5 946	12 934
AGOSTO	7 492	6 342	13 834
SETIEMBRE	7 121	5 966	13 087
OCTUBRE	7 961	ND*	7 961
NOVIEMBRE	7 630	ND	7 630
DICIEMBRE	9 564	ND	9 564
TOTAL	88 583	54 041	14 2624

* ND: No disponible

Nota. Elaborado con los datos obtenidos en los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL, correspondientes al cuarto trimestre de 2021 y tercer trimestre de 2022, respectivamente. (<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones>)

Table 10. Resoluciones de multa. Según la instancia que emitió la resolución

	PRIMER TRIMESTRE		SEGUNDO TRIMESTRE		TERCER TRIMESTRE		CUARTO TRIMESTRE		TOTAL	
	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2021	AÑO 2022
INSTANCIA QUE EMITE LA RESOLUCIÓN DE MULTA										
SUBINTENDENCIA	2,635	3,141	2,672	3,326	3,354	3,587	4,299	ND*	12,960	10,054
INTENDENCIA REGIONAL	1,026	1,201	947	1,162	1,062	1,069	1,025	ND	4,060	3,432
TOTAL	3,661	4,342	3,619	4,488	4,416	4,656	5,324	ND	17,020	13,486

* ND: No disponible

Nota. Elaborado con los datos obtenidos en los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL. (<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones>)

año. Mientras que el año anterior, se observa un aumento significativo, con el transcurrir de cada mes.

En la Tabla 10 se aprecian las resoluciones de multa que fueron emitidas por las subintendencias, así como las intendencias regionales de SUNAFIL. A nivel del año 2021, se observa que la gran mayoría fueron emitidas por las subintendencias (76.15%). En tanto, en el año 2022, la cual cuenta únicamente con tres trimestres, se observa también que la mayoría de las resoluciones fueron emitidas por las subintendencias (75.5%).

Ahora bien, realizando un análisis por trimestres, se aprecia que es el tercer trimestre donde se tuvo un mayor número de resoluciones de multa por parte de las subintendencias. Mientras que las intendencias regionales, durante el primer trimestre de cada año han tenido un número de resoluciones de multas significativas, a diferencias de los otros trimestres.

5 Discusión

El principal aporte de la investigación es la identificación de una serie de sanciones que se vienen aplicando en otros países, los cuales han sido analizados en las tablas 6 y 7 del presente estudio. En ese sentido, se ha podido observar que existen una serie de normas que, adicionalmente a las sanciones cometidas por los empleadores de manera reiterativa, sancionan con la suspensión y cierre definitivo de la empresa ante las constantes infracciones cometidas. En consecuencia, se ha evidenciado que en otros países existen sanciones más severas que realiza el Estado para que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

Razón por la cual este tipo de sanciones deben ser consideradas por el legislador peruano y establecerse prontamente. Durante los últimos años las sanciones impuestas no están solucionando el problema; por el contrario, estas vienen incrementándose. Al implementarse la suspensión temporal de la empresa, se estaría realizando un perjuicio económico directo al empleador, quien tendría que frenar las labores, ante su incumplimiento.

Por tanto, para que opere el cierre temporal de la empresa a partir de las infracciones inspeccionadas cometidas por el empleador, es necesario

establecer los siguientes requisitos: a) Durante el plazo de un año, la empresa haya incurrido en la reiteración de infracciones muy graves, teniendo como promedio tres; y b) La proporción de trabajadores que se verían afectados. Sobre la base de dichos requisitos, si el perjudicado fuera un trabajador, el cierre sería por el máximo de tres días, sin funcionar; en cambio si son más de dos hasta 5, la multa se establecería en 10 días, y si son más de 5, la multa sería 15 días. Esto conllevaría a que una empresa infractora no vuelva a cometer infracciones sociolaborales; y, del mismo modo, concedería una protección de los derechos laborales de los trabajadores, los cuales son derechos fundamentales que se encuentra plasmado en nuestra constitución e instrumentos jurídicos internacionales

Asimismo, durante el tiempo en que dure la suspensión de la empresa, no se debe desproteger a los trabajadores, razón por la cual estos deberán de recibir su remuneración en forma puntual y conforme a lo establecido en las normas laborales.

Por otro lado, las tablas 6 y 7, nos han mostrado como viene siendo regulada la reincidencia de infracciones laborales en distintas normas de inspección de trabajo, comparándolas con nuestra regulación inspectiva. Así, existen algunas legislaciones que se han encargado de regular dentro de un mismo artículo tanto las infracciones a las que son plausibles los empleadores como la figura antes mencionada, en la que también señalan los criterios para su establecimiento. Además, en todas ellas se hace mención del nivel de infracciones en las que podría incurrir el trabajador, así como se detalla el monto o porcentaje en el que empleador podría incurrir ante cualquiera de los tipos de infracciones ya establecidos en las normas correspondientes.

Bajo lo expuesto se aprecia que en las legislaciones revisadas se dispone dos tipos de cierre de la empresa, cuando estas incurran en una reincidencia. Así tenemos un cierre o clausura de forma temporal o un cierre definitivo de la misma. En el caso de nuestra regulación nacional, la Ley de Inspección de Trabajo y su reglamento, únicamente se han centrado en plasmar los tipos o nivel de infracción, la sanción que recibirá el empleador, la concurrencia de infracción y la reincidencia.

Sin embargo, no se hace mención alguna de una suspensión ni mucho algún supuesto en el que se exija el cierre total de la empresa, ante sus constantes reincidencias. En ese orden de ideas, son las regulaciones laborales de España (art. 41, inciso 3) del Real Decreto 5/2000, de 4 agosto), Costa Rica (art. 7 el Reglamento General de los Riesgos del Trabajo 13466-TSS), Nicaragua (art. 57 de la Ley N° 664, Ley General de Inspección del Trabajo), Uruguay (art. 48 del Decreto 371/022, Reglamentación de la Leyes sobre competencia y procedimiento de la inspección general del Trabajo y de la Seguridad Social), Argentina (art. 5 inc. 5) de la Ley 25.212, Pacto Federal del Trabajo) y Chile (DLF 2, Dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo); las que han se han encargado de regular la clausura temporal o suspensión de la empresa por un tiempo determinado.

Así, en este conjunto de regulaciones establecen un plazo temporal para su cierre, siendo estos seis días hasta un año, dependiendo la normatividad. No obstante, durante dicho lapso, las normas disponen una protección de los trabajadores, exigiendo a la empresa que cumpla con el pago de sus haberes a fin de que estos no se vean afectados en lo absoluto. Por otro lado, en la legislación argentina, se dispone la inhabilitación del empleador por un lapso de 1 año, para que este pueda participar en licitaciones públicas, cuando este incurra en un supuesto de reincidencia en infracciones muy graves. Y, de ser el caso, será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del gobierno nacional y provincial.

Además de lo acotado, en las normas materia de análisis se ha establecido una sanción final para el empleador, esta es el cierre definitivo de la empresa. Sobre el particular, la legislación nicaragüense,

la cual en su artículo 57 de la Ley Núm. 664, Ley General de Inspección del Trabajo, ha dispuesto el cierre definitivo de la empresa, siempre y cuando, el empleador haya incurrido en una infracción muy grave, luego de que haya ocurrido el cierre temporal de la misma. En tanto, Costa Rica, el segundo de los países que han optado por el cierre definitivo de la empresa, ha señalado en su Reglamento General de los Riesgos del Trabajo 13466-TSS, que el inspector de trabajo tiene como potestad ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento cuando se evidencia la ausencia de seguro de riesgos del trabajo.

Por lo expuesto, nuestra norma únicamente consigna el factor de reincidencia, más no la figura cierre temporal ni mucho menos el cierre definitivo de la empresa; y peor aún, no establece las que acciones que se deben de tomar con la finalidad de proteger al trabajador ante la negativa de su empleador de cumplir con las normas sociolaborales.

Con relación a los resultados en la presente investigación, no se encontró algún autor nacional que haya efectuado un estudio comparativo como el que se ha desarrollado. El estudio realizado por Arce (2021) quien en su momento presentó algunas cifras sobre la inspección de trabajo en nuestro país; destacando que las multas impuestas por resolución del procedimiento administrativo sancionador fueron poco más de 3,600; las mismas que se generaron a partir de 80,000 órdenes de inspección durante el año 2015.

De este último, la mitad de las órdenes surgen a partir a denuncias recibidas por la SUNAFIL. Cabe indicar que los trabajadores afectados por incumplimiento detectado por SUNAFIL ascendían -al momento de la elaboración de dicho artículo- a 245,000, cuando la PEA en nuestro país excedía los 15 millones de trabajadores²².

Es así que el proceso de fiscalización (el cual es producido por los inspectores de trabajo), viene efectuándose con mayor frecuencia, y generando en su una serie de sanciones de carácter administrativa, las cuales pueden ser apeladas -en su oportunidad- por el empleador, quien deberá de ejercer su derecho ante las imputaciones efectuadas o únicamente cumplir con cancelar la suma dispuesta en el acta correspondiente.

Por su parte, la investigación efectuada por Ramírez²³, se centró el rol que desempeña la SUNAFIL, como ente encargado de realizar la fiscalización laboral en la región de San Martín, ante los casos de cumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores. En tanto, Elías²⁴ efectúa un estudio sumamente interesante en torno a la regulación de la inspección de trabajo en nuestro país, sin embargo, no ahonda en el tema de las infracciones que generadas a partir de una inspección de trabajo. A su vez, Cavalie²⁵, realizó una breve mención sobre el tema de las infracciones, sin profundizar sobre esta temática. Si bien los trabajos nacionales no han abordado esta temática, debemos indicar que, a nivel internacional, se tuvo en consideración el trabajo elaborado por Godínez, quien en su momento indicó algunas sanciones que recibían los empleadores que incurría en reiterancia. Sobre el particular, el citado autor señaló lo siguiente:

En Costa Rica se tendrá en cuenta el nivel de reincidencia para dictar la orden de paralización de labores o el cierre del establecimiento (art. 7 Reglamento General de Riesgos del Trabajo) y por ese mismo motivo el infractor no podrá beneficiarse ante el debate judicial de desestimiento

²²ARCE ORTIZ, Elmer, "Luces y sombras de la inspección de trabajo". SPDTSS, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2016, disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-807-817.pdf>

²³RAMÍREZ PINEDO, ibidem.

²⁴ELÍAS MANTERO, Fernando. (2021). "Inspección de trabajo: Problemas y soluciones". Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021.

²⁵CAVALIE CABRERA, ibidem

de la causa (art. 2.2.3.4, Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo)²⁶

Por todo lo expuesto, el factor de reincidencia debería frenar el incumplimiento de las normas laborales en nuestro país, sin embargo, se observa (a partir de las estadísticas y artículos especializados) que ello no se da en nuestra realidad, pues desde hace mucho tiempo, se viene observando que las empresas, únicamente optan por cumplir con el pago de las infracciones en la que incurrir, y continuar laborando; generando que el Estado se beneficie económicamente, no obstante, el incurrir en estas acciones debería de ser sancionado de una forma drástica, a fin de que cesen estas acciones por parte del empleador.

En otros casos, optan por emplear su derecho a la defensa, una vez que se le imputó la sanción administrativa, procediendo apelar la resolución administrativa que dispuso la sanción, en una fase netamente administrativa (ante SUNAFIL), para luego, en la vía judicial, interponer una demanda contencioso-administrativa, con la finalidad de que se declaren nula la resolución que dispuso la sanción.

Ya habiendo presentado nuestros aportes principales y el contraste con otros estudios, debemos señalar que, dentro de las teorías mencionadas en nuestra investigación, solo dos de ellas guardan vinculación con lo abordado en los resultados del presente estudio. Así, la teoría de la sanción, con la implementación de estos criterios, podría desarrollarse con mayor amplitud en nuestra legislación inspectiva, generando que el empleador cumpla con las normas inspectivas y no perjudique al trabajador. Por otro lado, también permitiría el cumplimiento de la teoría cumplimiento/incumplimiento, pues al tener una sanción totalmente drástica, generara que el empleador reflexione sobre su accionar y opte por cumplir las normas, a fin de no verse perjudicado económicamente, y no ser sancionado de forma administrativa por las entidades públicas correspondientes.

Dentro de las limitaciones que se han generado a lo largo de este estudio, se tiene el acceso a información que cuenta la entidad encargada de fiscalización laboral, pues -durante el desarrollo de nuestra investigación- no observamos información estadística donde se nos indique el número de casos donde existió reincidencia de infracciones laborales. Tampoco, se proporciona información similar sobre el número de veces en que los empleadores han incurrido en sanciones de tipo leve, grave o muy grave.

Sobre el particular consideramos que dicha información debe estar a disposición de los ciudadanos, y principalmente de los trabajadores. Asimismo, hasta la fecha no existe una base de datos donde se recabe la situación del empleador que ha incurrido en infracciones. Lo señalado, también fue advertido anteriormente por Cavalié²⁷, quien indicó que era necesario contar con un sistema que permita la identificación de las empresas que se encontraban en situación de reincidencia.

En ese sentido, es necesario que se establezca una base de datos, la cual deberá de ser de acceso público, a fin de que se puedan observar en la misma el número de infracciones laborales en las que ha incurrido el empleador y, se disponga además que en la misma se indique el número de veces en las que ha reincidido. En consecuencia, la fiscalización laboral ejercida por la SUNAFIL debe implementar los puntos detallados anteriormente, a fin de salvaguardar los derechos que cuentan tanto los trabajadores como la ciudadanía en general, respecto a las infracciones laborales que incurra los empleadores.

Consiguientemente, la agenda futura de investigación debe orientarse a responder, ¿De qué manera se verían afectados os trabajadores, que laboran en la empresa sancionada, a partir de la reincidencia de laborales por parte de su empleador?

Adicionalmente, ¿resultaría conveniente el establecimiento de una inhabilitación para contratar con el Estado, para aquellos empleadores que su(s) empresa(s) se encuentren en situación de reincidencia ante el cumplimiento de los criterios señalados en el presente artículo? Finalmente, otro punto por analizar es ¿Ante los constantes incumplimientos por parte del empleador, podría ser sancionado con el cierre definitivo de su empresa, ante las constantes reincidencias que se generaron posteriormente al cierre temporal de su empresa?

6 Conclusiones

1. Dentro del Derecho Laboral, la inspección de trabajo es catalogada como una institución que tiene como función principal el vigilar el total cumplimiento de las normas laborales. Su desarrollo a nivel internacional género que muchos países con el transcurrir del tiempo implementen una serie de normas que se encarguen de tutelar los derechos de los trabajadores, cobrando vital importancia la fiscalización de las empresas, a fin de verificar si estas cumplen la normatividad establecida por el Estado.
2. Sobre la base de lo afirmado previamente, a través del derecho comparado se ha observado que existe un grupo de legislaciones que se han hecho cargo de regular con mayor detalle la figura de las infracciones laborales, denotando que algunas de ellas se han encargado de establecer criterios para el establecimiento de una sanción que imposibilite al empleador continuar con el desarrollo de las actividades de su empresa, dicha sanción es la suspensión temporal laborales de la empresa, la cual surge a partir de incumplimientos que cada legislación ha detallado en su normativa. Precizando que todas las normas especiales en esta materia cuentan con un factor en común: la reincidencia de infracciones. En tanto otras legislaciones, conforme se ha detallado en el apartado de resultados y discusión, han optado por el cierre definitivo de las empresas, ante el incumplimiento de las normas inspectivas, una sanción solo es empleada en casos extremos. Adicionalmente, existen normatividades en donde se han establecido otras sanciones adicionales, como por ejemplo la argentina, en donde también se impide al empleador contratar con el Estado por un periodo determinado.
3. En el caso peruano, la inspección de trabajo viene siendo regulada en la Ley 28806 y su reglamento. En el reglamento, se ha regulado tanto las funciones que cuenta el inspector de trabajo, como las acciones que este pudiera efectuar ante una eventual supervisión a las empresas. Se dispone una serie de infracciones en el que pueda incurrir el empleador, estableciéndose niveles y montos de sanciones, que operarán de acuerdo con el tipo de empresa. Asimismo, prescribe el caso de concurrencia de infracciones laborales y de reincidencia de infracciones.
4. El factor de reincidencia de las infracciones sociolaborales ha generado que muchas empresas no reflexionen respecto de su accionar, el mismo que afecta directamente a los trabajadores, y/o en ciertos casos a sus extrabajadores o terceros. En ese sentido, se viene observando que las infracciones van a ir incrementándose con el transcurrir del tiempo, debido a que las mismas -al ser meramente pecuniarias- pueden ser canceladas por los empleadores, sin generar problema alguno en la continuación de las operaciones de la empresa. Frente a ello, debería de reformarse la figura de la reincidencia de las infracciones laborales, y se disponga una serie de criterios que permitan no tan solo la sanción de carácter pecuniaria y/o administrativa, sino también un cierre temporal, y

²⁶GODÍNEZ VARGAS, Alexander, Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana. OIT, Documento de Trabajo 12, marzo, 2011

²⁷CAVALIE CABRERA, Op. Cit., p. 479

como una medida sumamente extrema, el cierre definitivo de la empresa.

5. El establecer el cierre de una empresa por las constantes infracciones cometidas por el empleador, resulta a todas luces perjudicial para la economía local y nacional; no obstante, los constantes y reiterativos abusos que pueda cometer el empleador en contra de sus empleados, es una cuestión que debe ser resuelta. Es entendible que el Estado, se beneficie con las multas que pudiera percibir a partir de las infracciones cometidas, pero éste -al ser el encargado de tutelar los derechos laborales de los trabajadores- está en la obligación de tomar medidas drásticas para que los empleadores respeten las normas sociolaborales, ante su total negativa.
6. Nuestra regulación inspectiva, debe contemplar la figura del cierre temporal de la empresa, a fin de frenar el comportamiento de aquellos empresarios que continúan reincidiendo en las infracciones inspectivas; y de esta manera, reducir dichas conductas que lo único que vienen generando es un perjuicio directo para el trabajador.

7 Recomendaciones

1. Con el objetivo de que la inspección de trabajo sea un instrumento idóneo para el cumplimiento de las normas laborales, es necesario que el Estado disponga -a través de SUNAFIL- la identificación de las empresas y empleadores que incurrir en infracciones de forma reincidencia, a fin de que la población en general conozca quien o quienes incumplen las normas sociolaborales.
2. Se recomienda la creación de un historial de empresas que sean objeto de inspección por parte de SUNAFIL. Si bien dicha entidad consigna en sus boletines las fiscalizaciones que son efectuadas, pero a la fecha no existe sistema alguno -promovido por esta entidad estatal- en el que se pueda realizar la consulta sobre este tipo de situaciones, información que debería de estar a disposición de la ciudadanía, y actualizada en forma periódica.

REFERENCES

- [1] ARCE ORTIZ, Elmer, "Luces y sombras de la inspección de trabajo". SPDTSS, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2016. Disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-807-817.pdf>
- [2] BENSUSÁN AREOUS, G. I., *La inspección del trabajo en América Latina : teorías, contextos y evidencias. Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 27(81), 989-1040., 2009. Disponible en: <https://doi.org/10.24201/es.2009v27n81.332>
- [3] CAVALIE CABRERA, Paul, "Balance y perspectivas de la inspección del trabajo en el Perú", *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021.
- [4] ELÍAS MANTERO, Fernando. (2021). "Inspección de trabajo: Problemas y soluciones". *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021.
- [5] GAYOSO GAMBOA, Giancarlo. (2023). "Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral". *Revista Laborem*. Perú. Núm. 28. Setiembre.
- [6] GODÍNEZ VARGAS, Alexander, *Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana*. OIT, Documento de Trabajo 12, marzo, 2011
- [7] MACIAS VÁSQUEZ, María del Carmen, "La inspección del trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México. Núm. 6, enero-junio, 2008.
- [8] MATOS ZEGARRA, Mauricio. "La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección de trabajo en el Perú", 2021. Disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>
- [9] MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, "Estudio de Derecho Comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México. Núm. 28. Enero-junio de 2019.
- [10] Ministerio de Trabajo. *Decreto Supremo N° 008-2020-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR*. *Diario Oficial "El Peruano"*, 10 de febrero de 2020. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>
- [11] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Guía para los trabajadores. La inspección del trabajo lo que es y lo que hace*. OIT, 2010.
- [12] OSORIO FERIA, Yulién, Medina Peña, Rolando, & Medina de la Rosa, Rolando Eduardo, "La inspección del trabajo y las relaciones laborales con empleador persona natural: mirada desde el derecho comparado. Características en Cuba", *Revista Universidad y Sociedad*. México. Núm. 11(2), 2019. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- [13] OSPINA SALINAS, Estela, BAUTISTA PUCHURI, Fanny, SÁNCHEZ MATOS, Andrea y POLANCO MONTEZA, Nataly. (2021). "El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo". *Revista Laborem*. Núm. 24.
- [14] RAMÍREZ PINEDO, Elsa, "El sistema de inspección de trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)", *Revista Estado y políticas Públicas*, Perú, núm. (20), Mayo-septiembre de 2023, Disponible en: https://revistaeaypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf
- [15] SERRANO DIAZ, Luis. (2021). "La inspección de trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales" Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf
- [16] SERRANO DIAZ, Luis. "La nueva inspección de trabajo en el Perú". *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2021.

- [17] Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Boletines estadísticos*. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones>.
- [18] TIRADO BARRERA José Antonio. "Reflexiones en torno a la potestad de inspección o fiscalización de la administración pública". *Revista Derecho y Sociedad*. Perú. Núm. 37 (2011): 253.
- [19] Tribunal Constitución de la Republica del Perú. STC. 0014-2006-PI/TC. 2006. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00014-2006-AI.pdf>
- [20] VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo. (2014). "Implementación de la SUNAFIL: Balance y perspectivas para el 2014". *Revista Soluciones Laborales*. Núm. 73, enero, Lima.
- [21] VEGA RUIZ, María & ROBERT, René, *Sanciones de la inspección del trabajo: La legislación y la práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo*, Documento de trabajo N° 26. OIT, 2013.