



Artículo Original

ISSN 3084-7516 (En línea)

Recibido: 21-04-25

Aprobado: 24-06-25

Publicado: 04-07-25

Rol e importancia de la función inspectora en el derecho del trabajo a nivel regional, Lambayeque, Perú

Diego Leonel Cornejo Cachay^{1,a} ✉ 

¹ Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

^a Licenciado en Derecho.

RESUMEN

Esta investigación se orienta a analizar la función inspectora en el derecho del trabajo a nivel regional, con un enfoque en la región de Lambayeque (Perú). En primer lugar, se contextualiza el marco normativo de la inspección del trabajo y su papel en la fiscalización laboral. Luego, se examina el escenario empresarial de la región, identificando factores que afectan el cumplimiento normativo. Además, se presentan cifras oficiales sobre infracciones y denuncias, resaltando su impacto en la defensa de los derechos sociolaborales. Así mismo, se abordan los retos que enfrenta la fiscalización y las estrategias para fortalecer su efectividad, y se evidencia que la labor inspectiva es fundamental para garantizar condiciones laborales dignas, requiriendo mejoras estructurales para optimizar su alcance y eficacia en la protección de los trabajadores.

Palabras clave: inspección laboral; condiciones de trabajo; derechos sociolaborales; formalización; inspectoría.

Role and importance of the inspection function in labor law at the regional level. Lambayeque, Peru

ABSTRACT

This study is oriented to analyze the inspection function in labor law at regional level, with a focus in Lambayeque Region (Peru). First, the regulatory framework of labor inspection and its role of labor oversight is contextualized. Then, the business scenario of the region is examined, identifying factors that affect regulatory compliance. In addition, official figures about violations and complaints, highlighting their impact on the defense of socio-labor rights. Likewise, the challenges that faced the oversight and the strategies to strengthen its effectiveness are addressed, showing that the inspection function is fundamental to ensuring decent working conditions, requiring structural improvements to optimize its scope and effectiveness in the protection of workers.

Keywords: labor inspection; working conditions; socio-labor rights; regularization; inspectorate.

Citar como

Cornejo Cachay, D. L. (2025). Rol e importancia de la función inspectora en el derecho del trabajo a nivel regional, Lambayeque, Perú. *Revista jurídica peruana Desafíos en Derecho*, 2(2). <https://doi.org/10.37711/RJPDD.2025.2.2.1>



© Los autores.
Este es un artículo bajo la licencia de
Creative Commons, CC-BY 4.0

Rev jurídica peruana Desafíos en Derecho. 2025; 2(2)

INTRODUCCIÓN

La función inspectora en el derecho del trabajo constituye una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. En el contexto regional de Lambayeque, en Perú, la labor de fiscalización adquiere una relevancia particular debido a la estructura productiva de la región y a los desafíos que persisten en la formalización del empleo, la estabilidad laboral y la seguridad en el trabajo. La inspección del trabajo, en su rol preventivo y sancionador, no solo se orienta a corregir infracciones, sino también a generar un entorno en el que el respeto a la normativa laboral sea una práctica arraigada en la gestión empresarial. En este sentido, el presente artículo analiza el impacto de la labor inspectiva en la región, abordando sus alcances, limitaciones y las oportunidades de mejora para fortalecer su efectividad.

El análisis desarrollado se sustenta en un estudio detallado de la función inspectora, considerando tanto su marco normativo como su aplicación práctica en Lambayeque. Se examina el panorama empresarial regional y su relación con la fiscalización laboral, resaltando la importancia de contar con un sistema de inspección eficiente que permita intervenir en sectores críticos y atender problemáticas recurrentes. Así mismo, se presentan y analizan cifras oficiales proporcionadas por la Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en Lambayeque, obtenidas a través de la actual gestión, las cuales permiten evaluar la dinámica de las inspecciones y su impacto en la defensa de los derechos sociolaborales. Estas cifras son abordadas en diferentes secciones del artículo con el fin de ofrecer una visión integral del estado actual de la inspección laboral y sus resultados en la región.

De esta manera, para el desarrollo del artículo se aborda, en primer lugar, el marco normativo de la inspección del trabajo, a fin de contextualizar su importancia y los principios que rigen su actuación. Posteriormente, se presenta un diagnóstico del escenario empresarial en Lambayeque, analizando su estructura y los desafíos que enfrenta en términos de formalización y cumplimiento de la normativa laboral. A continuación, se examinan las cifras de protección de los derechos sociolaborales, desglosando aspectos clave, como el cumplimiento de la normativa y el acceso a la labor inspectiva. También se estudia el impacto de las denuncias atendidas en la fiscalización laboral, evaluando su efectividad como mecanismo de defensa de los trabajadores. Finalmente, se plantean los retos y perspectivas para el fortalecimiento de la función inspectora, identificando áreas de mejora y estrategias que permitan consolidar una fiscalización más eficiente y efectiva en la región.

Por último, el artículo busca contribuir a la comprensión de la función inspectora como un pilar fundamental del derecho laboral, enfatizando su papel en la construcción de un entorno de trabajo más equitativo y seguro. A través del análisis de datos y la evaluación de la situación actual en Lambayeque, se pretende ofrecer insumos para el debate y la formulación de propuestas que permitan mejorar la labor inspectiva y garantizar una protección efectiva de los derechos laborales en el ámbito regional.

Aspectos generales y normativos de la inspección en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1947), organismo parte de las Naciones Unidas, tiene un papel clave en la protección de los derechos laborales a nivel internacional, al fomentar la igualdad de oportunidades de empleo y establecer estándares mínimos a fin de que los países adapten su normativa laboral y se fortalezca la inspección del trabajo. Entre sus estados miembros se encuentra Perú, desde el año 1919, que ha ratificado varios de sus convenios, entre los cuales está el Convenio N.º 81 (Convenio sobre inspección del trabajo de 1947). En ese sentido, el Perú, a fin de adecuar su Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) a los parámetros brindados por el Convenio N.º 81, promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N.º 28806 (2006) y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo

N.º 019-2006-TR (2006), el cual establece un marco normativo en el que se regula la estructura, organización y funcionamiento del sistema de inspección en el Perú. Además, se cuenta con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley N.º 29783 (2011) y su reglamento el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR (2012), en los que se establece el marco normativo respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

A nivel nacional, la SUNAFIL es la entidad que juega un rol importante en la protección de los derechos laborales, siendo de carácter público y adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). No obstante, esta cuenta con autonomía para el ejercicio de sus funciones; así, de acuerdo al artículo 1 de la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N.º 29981 (2013), esta entidad es la responsable de la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, garantizando que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados.

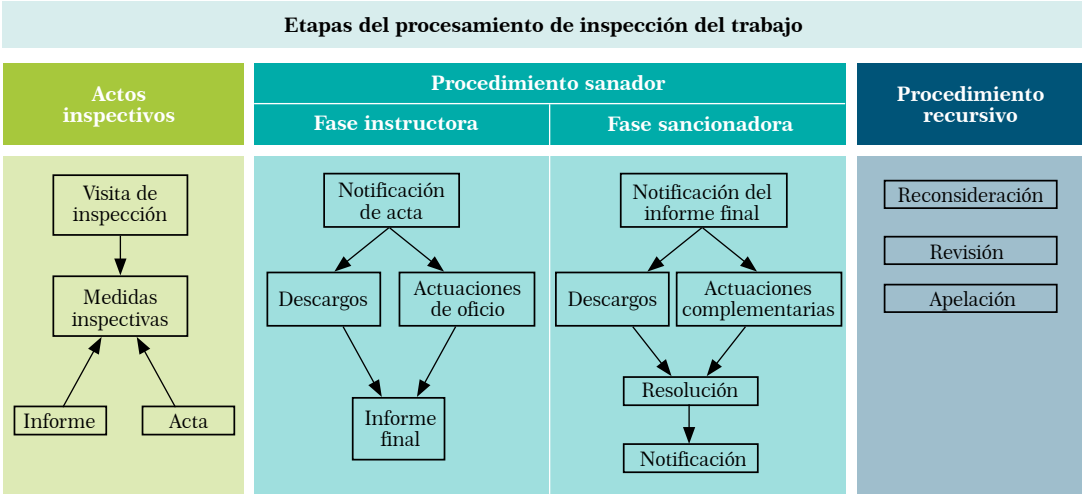
Por su parte, el SIT en el Perú cuenta con un conjunto de normas, servidores públicos y órganos que coadyuvan al íntegro cumplimiento de las normas sociolaborales, de salud y seguridad en el trabajo, así como también se encarga de exigir las responsabilidades administrativas que se desencadenen. Su estructura orgánica, de acuerdo al artículo 19 de la Ley N.º 28806, comprende como autoridad central a la SUNAFIL y a las unidades orgánicas de cada gobierno regional que dependan funcional y técnicamente de esta en materia de inspección laboral. Y en cuanto al MTPE, a este le corresponde elaborar, aprobar, supervisar y evaluar las políticas públicas que se enmarcan en el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Por ende, debido al adecuado cumplimiento de sus funciones, la SUNAFIL permite la protección de los derechos laborales, garantiza la justicia social y, en consecuencia, contribuye al desarrollo económico sostenible del país, al promover la formalidad del empleo. Para Ciudad (2008), la importancia del fortalecimiento del SIT radica en el carácter preventivo y la solución de conflictos desencadenados en el centro de labores debido a que mediante la inspección y sanción respectiva se permite elevar el cumplimiento de la legislación normativa. Estas inspecciones son realizadas por diferentes inspectores que forman parte de la SUNAFIL, los cuales cuentan con potestad para realizar visitas inopinadas a los diferentes centros de labores a nivel nacional buscando la regularización de las empresas respecto a su situación, actuando en base a la Ley N.º 28806 y su respectivo reglamento.

De acuerdo con la Ley General de Inspección del Trabajo, una visita inopinada realizada por la SUNAFIL es parte del procedimiento de inspección del trabajo, el cual va a iniciar con: las actuaciones inspectivas, etapa en la que el inspector verifica si el empleador ha incurrido en alguna infracción a la normativa laboral. De ser el caso, se levanta un acta de infracción; sin embargo, existirán incumplimientos que son objeto de subsanación dentro del plazo que se le indique. De lo contrario o al ser una falta muy grave se remite el acta de infracción a la autoridad competente. Se pasa entonces al procedimiento sancionador, comprendiendo dos fases, instructora y sancionadora, en la cual, de corresponder una sanción y si el infractor así lo considera pertinente, se procede con el procedimiento recursivo, el cual garantiza el derecho de defensa del empleador.

En esa línea de ideas, la SUNAFIL garantiza una mejora en la calidad del empleo en el Perú, promoviendo la reducción de la informalidad laboral, que inhibe de sus derechos y beneficios sociales a los trabajadores, de forma que se les permita desarrollar sus funciones en condiciones laborales dignas, tutelando sus derechos mediante el instrumento de inspección a los centros laborales que, de acuerdo a cada caso, marca el inicio del procedimiento de inspección del trabajo, bajo la regulación de la Ley N.º 28806 y su respectivo reglamento (ver Figura 1).

Figura 1
Etapas del procedimiento de inspección del trabajo



Escenario empresarial en Lambayeque

El entorno empresarial en Lambayeque durante el 2024 fue marcado por una serie de dinámicas contrastantes que reflejan tanto el potencial económico de la región como sus persistentes desafíos estructurales. Los datos más recientes evidencian un mercado laboral en constante fluctuación, con una disminución significativa del empleo formal en el sector privado durante el primer trimestre del año y una posterior recuperación en el mes de septiembre, lo que sugiere una reconfiguración del tejido empresarial y laboral.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), en diciembre de 2023, la contracción del mercado laboral formal en Lambayeque se hizo evidente con una reducción del 13,5 % en el empleo formal del sector privado respecto al año anterior, lo que implicó la pérdida de 21 707 puestos de trabajo. Este deterioro impactó tanto en la población económicamente activa (PEA) ocupada, que se redujo a 657 641 personas, como en la PEA desempleada, que aumentó a 48 648 individuos, alcanzando una tasa de desempleo del 6,9 %. Aunque la informalidad mostró una reducción en términos absolutos, con 478 647 trabajadores en esta condición, este fenómeno no necesariamente reflejó una mejora en la calidad del empleo, sino más bien un incremento del desempleo y una mayor precarización del mercado laboral.

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024), en febrero de 2024, la situación continuó mostrando signos de contracción, con una reducción del 1,3 % en del empleo formal en el sector privado, lo que significó la pérdida de 1721 empleos adicionales. Este fenómeno afectó especialmente a los sectores agrícola y de servicios, donde las empresas de más de 101 empleados concentraron el 62,0 % del empleo formal. La alta dependencia del mercado laboral en un número limitado de grandes empleadores resalta una vulnerabilidad estructural, ya que cualquier crisis sectorial puede traducirse en una pérdida significativa de puestos de trabajo formales.

No obstante, en septiembre de 2024 se observó un cambio de tendencia con un incremento del 15,8 % en el empleo formal respecto al mismo mes del año anterior, generando 21 082 nuevos puestos de trabajo y alcanzando un total de 154 853 trabajadores en el sector privado. Este crecimiento fue impulsado principalmente por los sectores agrícola y de servicios, que representaron el 36,3 % y 34,6 % del empleo formal, respectivamente. La concentración del empleo formal en empresas de gran escala se mantuvo alta, con el 66,4 % de los trabajadores desempeñándose en estas unidades económicas, lo que reafirma su papel central en la estructura productiva regional.

La evolución del mercado laboral ha estado acompañada por una marcada preferencia empresarial por los contratos laborales temporales, en detrimento de la estabilidad laboral. A diciembre de 2023, los contratos a plazo determinado accidental representaban el 38,6 % del total, con 53 868 trabajadores bajo esta modalidad. En febrero de 2024, esta cifra se mantuvo elevada con 49 729 trabajadores (38,3 %), mientras que los contratos a plazo indeterminado alcanzaban apenas el 25,9 %. Para septiembre de 2024, la concentración de contratos temporales se intensificó aún más, con los contratos accidentales representando el 43,5 % del total. Estos datos evidencian un uso sistemático de modalidades contractuales flexibles, lo que limita el acceso de los trabajadores a derechos laborales más amplios y perpetúa la inestabilidad en el empleo formal.

En el contexto económico, según el Instituto Nacional de Estadística e informática del Perú (INEI, 2024), Lambayeque ha sido influenciado por el desempeño sectorial, donde algunos rubros han mostrado un crecimiento notable, mientras que otros han experimentado caídas pronunciadas. En el sector agrícola, la producción de caña de azúcar alcanzó las 114 160 toneladas en marzo de 2024, representando un crecimiento del 91,9 % respecto al mismo mes del año anterior. Sin embargo, otros cultivos estratégicos, como el maíz amarillo duro y el mango, registraron contracciones del 48,1 % y 45,3 %, respectivamente. A pesar de estos retrocesos, el crecimiento de productos como los arándanos (135,2 %) y la palta (381,9 %) sugiere una diversificación exportadora que podría generar nuevas oportunidades económicas para la región.

En términos industriales, y tomando en consideración el Panorama Económico Departamental elaborado por el INEI (2024), la manufactura creció un 5,1 % interanual en septiembre de 2024, impulsada por el sector primario, en especial la producción de azúcar, que aumentó un 14,2 %. No obstante, la manufactura no primaria experimentó una caída del 7,1 %, reflejando así dificultades en la articulación entre la producción agrícola y el sector industrial transformador. La disminución del 23,6 % en la producción de jugos de fruta ilustra esta falta de integración, lo que limita la generación de valor agregado y reduce las oportunidades de empleo estable en el sector manufacturero.

Por otra parte, para la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2024), la informalidad sigue siendo un problema estructural en la economía lambayecana. ComexPerú indica que el 86,3 % de las unidades productivas en la región son micro y pequeñas empresas informales, lo que restringe su acceso a financiamiento, tecnología y mercados formales. Esta situación no solo afecta la competitividad empresarial, sino que también incide negativamente en la recaudación tributaria y en la capacidad del Estado para diseñar e implementar políticas de empleo más efectivas.

Según el INEI (2024), las exportaciones regionales alcanzaron los 122,4 millones de dólares en septiembre de 2024, con un incremento del 62,3 % respecto al año anterior. Este crecimiento estuvo liderado por los arándanos, cuyas exportaciones aumentaron un 95,8 %, y el café, que creció un 21,9 %. Sin embargo, la concentración en productos de alta demanda internacional también implica un riesgo significativo, ya que cualquier variación en los precios globales o en las preferencias del mercado podría impactar negativamente en la economía local y, por ende, en el empleo. A pesar de una mayor inversión pública, que alcanzó los 149,7 millones de soles en septiembre de 2024 y estuvo orientada a infraestructura vial e instalaciones médicas, los beneficios en términos de empleo formal han sido limitados. La persistente informalidad laboral, que afectaba al 68,9 % de la PEA ocupada en 2022, sigue siendo una barrera para la mejora estructural del mercado laboral.

El reto para el sector empresarial en 2025 no solo consiste en expandir la producción y mejorar los niveles de exportación, sino en transformar la relación con sus trabajadores. La excesiva dependencia de contratos temporales y la alta informalidad indican la necesidad de promover la estabilidad laboral y la formalización, a fin de garantizar condiciones que favorezcan el desarrollo sostenible del mercado laboral en Lambayeque.

Cifras de protección de los derechos sociolaborales

Es importante empezar mencionando que:

Para nadie es un secreto que las relaciones laborales tienen un alto índice de lesión de los derechos del trabajador. Y ello, porque el poder de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad [...]. Esto conlleva a que, [...] durante la ejecución del contrato de trabajo también se puedan dar afectaciones de derechos fundamentales, comúnmente encubiertas en descensos de categorías, traslados, retraso en pagos, etcétera. Lastimosamente, [...] las lesiones de derechos fundamentales en la contratación y durante la ejecución del contrato tampoco cuentan con vías procesales adecuadas. (Arce Ortiz, 2012, pp. 3, 6)

Por otra parte, el cumplimiento de los derechos sociolaborales constituye un pilar fundamental para la garantía de condiciones de trabajo dignas y equitativas. La normativa en esta materia no solo establece obligaciones para los empleadores, sino que también configura un marco de protección que busca resguardar a los trabajadores ante eventuales vulneraciones. En este sentido, el respeto a las disposiciones laborales y de seguridad en el trabajo es un indicador clave del grado de desarrollo y formalización del mercado laboral en una determinada región.

Bajo esta premisa, De Lama Laura (2021) manifiesta que lo descrito se constata en nuestro ordenamiento jurídico, al apreciar que la labor de la inspección del trabajo encuentra un sustento del más alto rango jurídico, debido, en buena cuenta, a la cláusula de Estado Social que tiene recepción en nuestro texto constitucional, al mandato de respeto de los derechos constitucionales del trabajador, previsto en el artículo 23 de la misma norma, y a nuestras obligaciones internacionales, asumidas a través de la adopción del Convenio 81 de la OIT.

En este contexto, la labor inspectiva emerge como un mecanismo esencial para la fiscalización del cumplimiento normativo y la corrección de prácticas empresariales que contravienen la legislación vigente. La inspección del trabajo no solo tiene una función sancionadora, sino que también desempeña un rol preventivo y orientador, promoviendo el acatamiento voluntario de la normativa por parte de los empleadores. La capacidad de este sistema para identificar, registrar y corregir infracciones es determinante para garantizar que los derechos laborales no se conviertan en meras declaraciones formales, sino en realidades tangibles dentro de los espacios de trabajo.

En el caso de Lambayeque, el escenario empresarial evidencia una estructura productiva marcada por la concentración del empleo en sectores específicos, la prevalencia de contratos temporales y una alta informalidad, factores que impactan directamente en la capacidad del sistema de inspección laboral para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa. Con todo, la correcta aplicación de estas normas depende de una combinación de factores, entre los que destacan la voluntad de los empleadores, el nivel de conocimiento y empoderamiento de los trabajadores respecto a sus derechos, y la eficiencia del sistema SIT. Cuando alguna de estas variables presenta deficiencias, se generan brechas que afectan la estabilidad y la calidad del empleo, propiciando escenarios de precarización y desprotección laboral.

Dicho lo anterior, en la región, la relación entre la estructura empresarial y la vulnerabilidad de los trabajadores ha puesto en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización, en particular en sectores con alta incidencia de irregularidades contractuales y de seguridad laboral. Analizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y el acceso a la labor inspectiva como herramienta de fiscalización permite comprender los desafíos actuales en la protección de los derechos laborales y evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.

Se trata, por tanto, de un análisis que se desarrolló en los apartados siguientes, permitiendo una interpretación estructurada de los datos en relación con el cumplimiento de la normativa y la labor inspectiva como mecanismo de fiscalización (ver Tabla 1).

Tabla 1
Actas de infracción por materias inspeccionadas y ámbito en Lambayeque, del 01/01/2024 al 31/12/2024

N.º	Actividad económica	Infracción de normas sociolaborales	Infracción a la labor inspectiva	Total
1	Trabajo	650	279	929
2	Varios	575	240	815
3	Seguridad y salud en el trabajo	534	232	766
4	Trabajo infantil	64	24	88
5	Empleo	43	14	57

Nota. La tabla muestra la información recolectada del Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024).

Cumplimiento de la normativa sociolaboral

Para Goicochea Díaz y Marcelo Puente (2022), las decisiones empresariales se ven influenciadas por la normatividad laboral, aunque los incentivos generados pueden variar e incluso ser contradictorios, dependiendo del tamaño de la empresa. Por ejemplo, el efecto disuasorio de las inspecciones laborales debería reflejarse en un mayor nivel de cumplimiento, especialmente cuando aumenta el esfuerzo de aplicación debido a la percepción de las empresas, lo cual percibe una mayor probabilidad de ser supervisadas y sancionadas. En las palabras de los propios autores, “Por otro lado, el aumento de los costos laborales debido a un mayor nivel de cumplimiento puede llevar a algunas empresas a reducir el tamaño de su fuerza laboral” (p. 25).

Es ese sentido, el cumplimiento de la normativa sociolaboral, a nivel nacional, enfrenta desafíos significativos que reflejan las condiciones estructurales del mercado laboral en la región. Particularmente, en Lambayeque se está frente una alta prevalencia de contratos temporales; además, la informalidad y la precarización del empleo han contribuido a generar un entorno en el que las vulneraciones a los derechos laborales son recurrentes. En este escenario, la intervención del SIT es crucial para garantizar que las normas laborales sean efectivamente respetadas y que los trabajadores gocen de un marco de protección adecuado. No obstante, la persistencia de infracciones evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción, así como de fomentar una mayor cultura de cumplimiento por parte de los empleadores.

Según el reporte de actas de infracción correspondiente a 2024, otorgado por la Intendencia Regional de Lambayeque (IRE), se han registrado un total de 1866 infracciones en materia de normas sociolaborales en Lambayeque. Este dato refleja la magnitud de los incumplimientos detectados en el ámbito empresarial y pone en evidencia la relevancia de la labor fiscalizadora de la SUNAFIL. La distribución de estas infracciones por sectores permite, además, identificar patrones y evaluar qué ámbitos requieren una atención prioritaria en términos de supervisión y control.

El sector con mayor número de infracciones corresponde a las condiciones laborales generales, con 650 actas levantadas. Este resultado es indicativo de la recurrencia de problemas relacionados con el pago de remuneraciones, la estabilidad laboral y el respeto a los beneficios sociales. La magnitud de estas infracciones subraya la existencia de prácticas empresariales que no garantizan adecuadamente los derechos mínimos de los trabajadores, lo que repercute en su bienestar y en la estabilidad del mercado laboral regional.

En segundo lugar, se encuentran las infracciones clasificadas en la categoría de “varios”, con 575 actas. Este grupo, aunque heterogéneo en su contenido, abarca una serie de incumplimientos que van desde la omisión de derechos contractuales hasta prácticas indebidas en la relación laboral. La diversidad de estas infracciones sugiere que, si bien existen normativas claras en materia sociolaboral, su aplicación no es homogénea y presenta vacíos que requieren una supervisión más rigurosa.

La seguridad y salud en el trabajo representa otro eje crítico en la fiscalización laboral, con 534 infracciones registradas en 2024. Este dato refleja que, a pesar de la importancia de las condiciones seguras en los espacios de trabajo, aún persisten incumplimientos en la implementación de protocolos de seguridad y medidas preventivas. La alta incidencia de este tipo de infracciones guarda correlación con los hallazgos presentados en el apartado sobre el escenario empresarial en Lambayeque, donde se evidenció que las condiciones de trabajo en sectores como el agrícola y de servicios siguen siendo precarias y altamente vulnerables a las irregularidades.

El análisis de las infracciones en el ámbito sociolaboral revela que, aunque el sistema de inspección laboral cumple un papel determinante en la identificación de incumplimientos, aún existen desafíos estructurales que limitan su efectividad. Es necesario fortalecer las políticas de fiscalización y sanción, así como promover una mayor cultura de cumplimiento por parte de los empleadores. La formalización del empleo y la reducción de la precariedad laboral dependen no solo de una labor inspectiva eficiente, sino también de la implementación de estrategias preventivas y de concientización, que permitan reducir la incidencia de vulneraciones a los derechos laborales.

Acceso a la labor inspectiva como herramienta de fiscalización

El acceso efectivo a la labor inspectiva constituye un factor determinante en la protección de los derechos laborales, ya que garantiza la capacidad del Estado para intervenir en situaciones de incumplimiento normativo. En Lambayeque, la labor de fiscalización enfrenta retos significativos, no solo en términos de alcance y cobertura, sino también en lo que respecta a la resistencia de ciertos sectores empresariales a cumplir con los procesos de inspección. Esta resistencia se manifiesta en diversas formas, desde la obstrucción a la labor inspectiva hasta la negativa a proporcionar información clave para el desarrollo de los procedimientos de supervisión.

De acuerdo con el reporte de actas de infracción de 2024, se han registrado un total de 789 infracciones relacionadas con la labor inspectiva. Este dato evidencia la magnitud del problema y pone de manifiesto las dificultades que enfrentan los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones. La negativa a permitir inspecciones o el incumplimiento de requerimientos administrativos no solo retrasan la adopción de medidas correctivas, sino que también generan un clima de impunidad que socava la efectividad del sistema de fiscalización laboral. El mayor número de infracciones en este ámbito se ha identificado en el sector trabajo, con 279 casos registrados. Esto indica que las prácticas de obstrucción son particularmente frecuentes en lo que respecta a la verificación de condiciones contractuales y beneficios laborales. La persistencia de estas conductas sugiere que ciertos empleadores consideran la inspección laboral como una amenaza en lugar de un mecanismo legítimo para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

Las cifras revelan, además, que la falta de cooperación con los procesos de inspección no solo afecta a los trabajadores directamente perjudicados por las infracciones, sino que también limita la capacidad del Estado para hacer cumplir sus regulaciones de manera efectiva. Frente a este escenario, es imperativo reforzar las sanciones aplicables a quienes obstaculizan la labor inspectiva y fortalecer las herramientas de supervisión para garantizar que las inspecciones se lleven a cabo con independencia y eficacia.

Llegados a este punto, el análisis global de las cifras de protección de los derechos sociolaborales en Lambayeque revela la persistencia de múltiples desafíos en la aplicación de la normativa laboral y en la efectividad del sistema de inspección. Con un total de 2655 actas de infracción registradas en 2024, se evidencia que una proporción significativa de empleadores aún incumple sus obligaciones legales, afectando directamente la estabilidad y calidad del empleo en la región. La alta incidencia de infracciones en normas sociolaborales y en la labor inspectiva pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción para garantizar un cumplimiento más riguroso de las disposiciones legales.

Si bien la labor inspectiva ha logrado identificar y documentar un número considerable de infracciones, su impacto real depende de la capacidad del sistema para imponer sanciones efectivas y generar cambios estructurales en el comportamiento empresarial. Para ello, resulta imperativo implementar estrategias que promuevan una mayor formalización del empleo y refuercen la cultura de cumplimiento normativo. Solo a través de una supervisión eficaz y de medidas preventivas integrales será posible consolidar un entorno laboral más justo y equitativo en Lambayeque.

Denuncias atendidas en fiscalización laboral y su impacto en la defensa de los derechos de los trabajadores

Mediante la atención a las denuncias laborales se logra investigar y emitir sanciones según corresponda a los infractores; sin embargo, el origen de las actuaciones inspectivas no siempre inicia con una denuncia y esto es determinado por el artículo 12 de la Ley N.º 28806, que señala como causas de inspección, por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o de los órganos de la Administración pública, a solicitud debidamente fundamentada de cualquier órgano jurisdiccional o del sector público, por decisión del SIT, por iniciativa del inspector, o cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, a petición del empleador, trabajador(es), organización sindical y empresarial.

Entre las facultades inspectivas reconocidas por la Ley N.º 28806, corresponde vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales, por lo que en ejercicio de sus funciones está facultado para solicitar una autorización judicial para el ingreso al centro de labores a fin de ejecutar las diligencias en caso la conducta del empleador así lo justifique. En ese sentido, la norma divide en 2 clases las actuaciones inspectivas; de una parte, la investigación, la cual se desplegará previo al procedimiento sancionador, realizada de oficio y para verificar el cumplimiento de los empleadores respecto a las normas sociolaborales; de otra parte, las actuaciones de consulta, que están enfocadas en un asesoramiento técnico dirigido al cumplimiento de la normativa sociolaboral.

En ese sentido, las órdenes de inspección son expedidas por los directivos y están dentro de la primera etapa, como en el caso de las actuaciones inspectivas; además, dichas órdenes designarán a los inspectores y al equipo inspectivo, para iniciar con el procedimiento. La visita de inspección se realiza sin aviso previo, debiendo los empleadores permitir el ingreso al centro de labores en un tiempo máximo de 10 minutos de espera. Luego, es necesaria la comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector, a fin de aportar documentación necesaria, según sea el caso. De existir la verificación del incumplimiento a las normas sociolaborales, el inspector adopta las medidas inspectivas adecuadas, como medidas de recomendación, de advertencia, de requerimiento o de modificaciones por Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o el cierre temporal, paralización o prohibición de continuar con sus labores.

Por ende, después de haberse realizado esta etapa de investigación, de no haberse comprobado la infracción o en el caso de que la empresa hubiera subsanado la misma en el plazo otorgado por el inspector, se expide un Informe de Actuación Inspectiva. De lo contrario, se expedirá el Acta de Infracción, que da pie a la segunda etapa, el procedimiento sancionador, el cual cuenta con la fase instructora, en la que ya se tiene conocimiento de los hechos y medios probatorios recogidos por el inspector. No obstante, se respeta el derecho del infractor a realizar sus descargos; posteriormente, se expide el informe final de instrucción, en el que se declara si existe o no la infracción materia de controversia. La segunda fase es la sancionadora, en donde, debido al informe final de instrucción, se decide la aplicación de la sanción, teniendo igualmente el infractor derecho a realizar sus descargos y procediéndose a expedir la respectiva resolución, considerando lo actuado, siendo la última etapa la recursiva, en la cual se contemplan los recursos administrativos de reconsideración, apelación o revisión.

En el año 2024, la SUNAFIL registró a nivel de Lambayeque un total de 6758 órdenes de inspección abiertas, finalizando el año con 6385 órdenes cerradas. Por tanto, se puede observar que se cuenta con materias de inspección, como “trabajo”, enfocada en derechos

laborales, como salarios o beneficios sociales, entre otros, que cuenta con 146 órdenes de inspección pendiente. En cuanto a la “seguridad y salud en el trabajo” esta materia verifica que se cumplan condiciones seguras en el lugar de labores, que se utilicen equipos de protección personal, que se cumpla con medidas de prevención de riesgos, entre otros aspectos, y cuenta, por su parte, con 110 órdenes pendientes. Así mismo, “trabajo infantil”, con 15 órdenes pendientes; “empleo”, referido a temas como inclusión laboral, tiene 4 pendientes; y “varios”, que toma aspectos que no son incluidos en materias específicas, con 98 órdenes de inspección pendientes. En conjunto, hacen un total de 373 órdenes de inspección en espera en la región, al concluir el año 2024, de acuerdo con el reporte de SUNAFIL.

De las cifras expuestas en líneas supra, se evidencia que la cifra más alta de órdenes de inspección en la región de Lambayeque recae sobre “trabajo”, lo que indica una carga laboral significativa en ese ámbito, al igual que en “seguridad y salud en el trabajo”, con una amplia variedad de conflictos laborales. Así mismo, “trabajo” es la materia que tiene la cifra más alta de órdenes de inspección pendientes, lo que sugiere que aún hay procedimientos de inspección sin concluir y refleja los principales problemas laborales en la región, así como los puntos a fortalecer debido a la alta carga, como en el caso del tiempo de espera para la atención que se le brinda a las denuncias, especialmente en materias con alto índice de casos, como en “trabajo” o en “seguridad y salud en el trabajo”, lo cual afecta la eficacia de las funciones desplegadas por la SUNAFIL en la región Lambayeque.

Dicho lo anterior, el hecho de que el mayor número de inspecciones se haya realizado en materia de trabajo y de seguridad y salud ocupacional revela dos aspectos cruciales del entorno laboral lambayecano. En primer lugar, la prevalencia de conflictos relacionados con el cumplimiento de condiciones contractuales y beneficios laborales mínimos sugiere que los empleadores continúan aplicando esquemas de contratación que no siempre se ajustan a la legislación vigente. La informalidad y el uso extensivo de contratos temporales, documentados en otras fuentes, refuerzan esta problemática y explican por qué los trabajadores recurren a la inspección laboral como mecanismo para exigir el cumplimiento de sus derechos.

En segundo lugar, el volumen de inspecciones en seguridad y salud en el trabajo refleja la importancia de esta dimensión dentro de la fiscalización laboral. Con 1973 casos cerrados, se puede inferir que una proporción significativa de denuncias responde a condiciones inadecuadas de seguridad en los centros de trabajo, lo que pone en evidencia la necesidad de reforzar el cumplimiento de los protocolos de prevención de riesgos laborales. La existencia de 2722 denuncias aún pendientes indica que el sistema de fiscalización enfrenta desafíos en términos de capacidad operativa para atender la demanda existente y garantizar respuestas oportunas a las denuncias presentadas.

Las denuncias relacionadas con trabajo infantil constituyen un punto crítico dentro del análisis de la protección sociolaboral en Lambayeque. Con 283 órdenes de inspección atendidas, esta problemática persiste como una vulneración grave de derechos fundamentales que requiere de una respuesta coordinada entre la SUNAFIL y otras entidades competentes. La cifra de casos cerrados (268) indica que la mayoría de estas denuncias han sido resueltas, aunque el hecho de que aún existan casos pendientes demuestra que el trabajo en esta materia no ha sido completamente eficaz en erradicar el problema.

De este modo, el rol de la SUNAFIL en este escenario es determinante para la garantía de los derechos sociolaborales, ya que su labor de fiscalización constituye la principal herramienta del Estado para sancionar incumplimientos y promover una cultura de respeto a la normativa laboral. No obstante, si bien la institución ha logrado cerrar un número importante de casos, la existencia de 870 denuncias aún pendientes sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de atención y seguimiento para evitar que las vulneraciones a los derechos de los trabajadores queden impunes o se dilaten en el tiempo. Además, es crucial que las inspecciones deriven en sanciones efectivas y en la implementación de correctivos estructurales dentro de las empresas, de modo que las irregularidades no se conviertan en prácticas recurrentes (ver Tabla 2).

Tabla 2
Órdenes de inspección por materias inspeccionadas en Lambayeque, del 01/01/2024 al 31/12/2024

N.º	Materia	Abiertas	Cerradas
1	Trabajo	2261	2115
2	Seguridad y salud en el trabajo	2,083	1,973
3	Varios	1,994	1,896
4	Trabajo infantil	283	268
5	Empleo	137	133
6	Total	6758	6385

Nota. La tabla muestra la información recolectada del Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024).

Es así como se puede decir que aún queda camino por recorrer en cuanto a una labor inspectiva eficaz. En ese sentido, Vilela (2016) menciona la necesidad que las funciones administrativas y de cumplimiento de la legislación laboral sean centralizadas, debido a que la SUNAFIL, de acuerdo con la norma sociolaboral, otorga a los gobiernos regionales competencias direccionadas a la supervisión y sanción de microempresas en materia de inspección del trabajo. No obstante, es necesario reflexionar si es que existe personal idóneo para realizar el procedimiento inspectivo laboral; así mismo, cuestiona el hecho de que hayan sido los gobiernos regionales facultados para este tipo de inspección, cuando debió encomendársele a las direcciones regionales del MTPE. Por otro lado, de acuerdo con las cifras expuestas en párrafos anteriores, es imposible no cuestionar el hecho de que existan procesos pendientes al finalizar el año 2024, lo cual vislumbra un panorama insuficiente respecto a la capacidad de fiscalización de la SUNAFIL, en razón a la cantidad de inspectores contratados, debido a que la carga procesal sobrepasa a la capacidad de fiscalización laboral.

En ese orden de ideas, dentro de algunas de las fortalezas de la SUNAFIL en cuanto a la labor inspectiva tratada, se tiene que conllevar a la tutela de los derechos laborales del trabajador, quien se encuentra en una posición de desventaja respecto a su empleador, situación que puede ser aprovechada para limitar el acceso a sus beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, remuneración mínima legal, entre otros. De igual manera, promueve el cumplimiento de las normas sociolaborales en el trabajo mediante la aplicación de sanciones, coadyuva a la formalización del empleo, así como contribuye al desarrollo económico sostenible del país; sin embargo, aún hay aspectos por mejorar, a fin de contar con una labor inspectiva eficaz, recordando el carácter de la entidad, el cual no solo es sancionador sino también orientador, dado que busca la prevención y asesoramiento de empleadores.

Retos y perspectivas para el fortalecimiento de la función inspectora

El fortalecimiento de la función inspectora en Lambayeque representa un desafío crucial para garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y mejorar las condiciones del mercado laboral regional. A lo largo del análisis previo, se ha evidenciado que el escenario empresarial en Lambayeque está marcado por una alta incidencia de informalidad, el predominio de contratos temporales y la persistencia de vulneraciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, las cifras sobre infracciones sociolaborales y resistencia a la labor inspectiva han puesto en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción. En este contexto, los operativos de asistencia técnica constituyen una herramienta fundamental para complementar la labor sancionadora con estrategias de prevención y orientación que fomenten una cultura de cumplimiento normativo.

Según los datos más recientes, durante el año 2024 se llevaron a cabo 207 asistencias técnicas en Lambayeque, lo que abarca distintos aspectos clave de la normativa laboral. De estas, 78 estuvieron orientadas a la normativa sociolaboral, 76 se centraron en seguridad y salud en el trabajo, 25 en derechos fundamentales y 28 en formalización laboral.

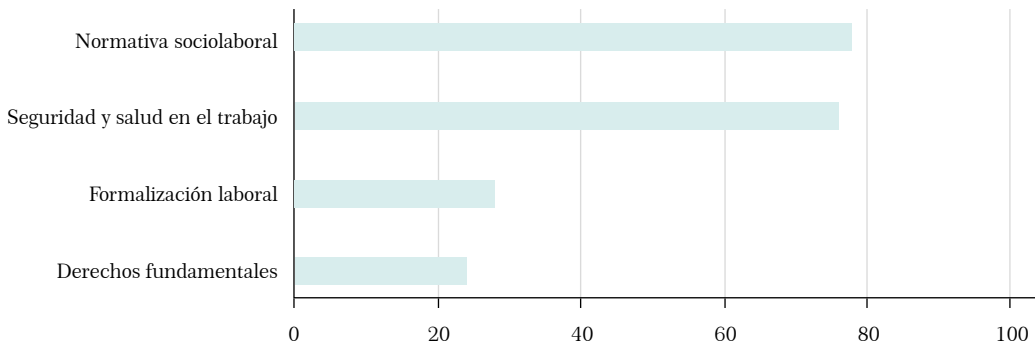
Precisamente, estas cifras reflejan un esfuerzo significativo por parte de las autoridades para brindar acompañamiento técnico a las empresas, pero también revelan la existencia de brechas en la adopción efectiva de las normativas. La predominancia de asistencias en normativa sociolaboral, así como en seguridad y salud en el trabajo, sugiere que estos continúan siendo los ámbitos con mayores desafíos en términos de cumplimiento, por lo que requieren un monitoreo constante.

El enfoque preventivo de las asistencias técnicas busca no solo sancionar incumplimientos, sino también generar un cambio estructural en la gestión laboral dentro de las empresas. Sin embargo, la cantidad de asistencias en formalización laboral (28 en total) evidencia que la informalidad sigue siendo un reto persistente en la región. Esto se alinea con el análisis previo del escenario empresarial en Lambayeque, donde la alta informalidad y la temporalidad en la contratación fueron identificadas como factores determinantes de la precarización del empleo. La baja cifra de asistencias en derechos fundamentales (25) también indica la necesidad de fortalecer acciones enfocadas en la erradicación del trabajo infantil, la discriminación laboral y otros aspectos esenciales de la protección del trabajador.

Otro aspecto crucial en el fortalecimiento de la función inspectora es la optimización de los recursos y capacidades operativas de la inspección del trabajo. Si bien los operativos de asistencia técnica han permitido mejorar el conocimiento y aplicación de la normativa por parte de los empleadores, su alcance aún es limitado en comparación con la magnitud de las infracciones registradas. La cantidad de empresas asistidas es insuficiente frente al total de unidades económicas en la región, lo que resalta la importancia de ampliar la cobertura de estas intervenciones. Para que el impacto de la inspección laboral sea más efectivo, se requiere un incremento en la asignación de personal y recursos logísticos, así como el desarrollo de metodologías innovadoras que permitan un mayor alcance en la supervisión y asesoramiento de los empleadores.

En términos de perspectivas, el fortalecimiento de la función inspectora debe enfocarse en la articulación de estrategias integrales que combinen sanción y prevención. Es imperativo que las asistencias técnicas no solo se mantengan, sino que se expandan en número y cobertura, priorizando los sectores con mayores índices de incumplimiento. Así mismo, la digitalización y modernización de los sistemas de inspección pueden contribuir a mejorar la eficiencia de las fiscalizaciones, lo que permitiría un mejor monitoreo de los empleadores reincidentes y facilitaría la identificación de patrones de incumplimiento. El reto no solo radica en sancionar a quienes incumplen la normativa, sino en transformar la cultura empresarial para que la formalización y el respeto a los derechos laborales sean parte inherente del desarrollo económico de la región (ver Figura 2).

Figura 2
Asistencias técnicas operativas, del 01/01/2024-12/12/2024



Nota. La tabla muestra la información recolectada del Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024).

En definitiva, el análisis de los operativos de asistencia técnica en Lambayeque evidencia que, si bien se han realizado esfuerzos por fortalecer la función inspectora, aún persisten brechas que limitan su impacto. La concentración de asistencias en normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo confirma que estos siguen siendo los principales focos de vulnerabilidad en el mercado laboral. Para consolidar un entorno laboral más justo y equitativo, se requiere una mayor inversión en recursos humanos y tecnológicos para la inspección, así como el diseño de estrategias que integren la fiscalización con el acompañamiento técnico y la promoción de buenas prácticas empresariales. Solo a través de una intervención integral y sostenida será posible avanzar hacia un modelo de cumplimiento normativo efectivo y sostenible en Lambayeque.

CONCLUSIONES

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) es un mecanismo importante como garantía de los derechos de los trabajadores, que basa su funcionamiento en el marco normativo sociolaboral, o la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sobre todo la seguridad social vigente, el cual se muestra sólido. No obstante, ante una sobrecarga de denuncias quedan derechos sin tutelar; por el contrario, si el sistema fiscalizador es eficiente se fortalece la tutela de los derechos del trabajador, promoviendo así un entorno laboral más justo y seguro.

El sistema inspectivo tiene doble connotación, tanto sancionador como preventivo; sin embargo, debe existir un equilibrio entre ambos a fin de que pueda brindar un cumplimiento efectivo de la norma laboral sin la necesidad de crear un entorno meramente punitivo, sino que, por el contrario, se cree conciencia para su cumplimiento voluntario, incentivando la formalidad, una mayor inversión empresarial y, con ello, una economía estable.

Dicho lo anterior, el escenario empresarial en Lambayeque revela la existencia de desafíos estructurales que impactan en la efectividad de la inspección laboral. La alta informalidad, el uso generalizado de contratos temporales y la concentración del empleo en ciertos sectores económicos han generado un entorno propenso a la vulneración de los derechos laborales. Estos factores han demostrado la necesidad de un enfoque más riguroso y articulado en la fiscalización laboral, para garantizar que la función inspectora pueda incidir en la erradicación de malas prácticas y en la promoción de condiciones de trabajo dignas y estables.

Las cifras de protección de los derechos sociolaborales han evidenciado, además, que el incumplimiento normativo sigue siendo una problemática persistente en la región. Si bien la labor inspectiva ha permitido sancionar y corregir irregularidades, el volumen de infracciones detectadas resalta la necesidad de reforzar las estrategias de inspección y aumentar la presencia fiscalizadora en sectores de alta incidencia. En este sentido, garantizar un mayor acceso a la labor inspectiva, como herramienta de fiscalización, es esencial para fortalecer la confianza en el sistema y consolidar una cultura de respeto a los derechos laborales.

Los retos y perspectivas para el fortalecimiento de la función inspectora en Lambayeque exigen una intervención integral que combine supervisión efectiva con estrategias preventivas. La modernización de los procesos, la ampliación de recursos humanos y tecnológicos, así como el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional, son medidas fundamentales para mejorar la eficiencia de la inspección laboral. Solo mediante un enfoque estructural y sostenido será posible consolidar un sistema inspectivo que no solo sancione incumplimientos, sino que también fomente una transformación real en la cultura empresarial y en la protección de los derechos de los trabajadores.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

El autor declara no tener conflictos de interés.

REFERENCIAS

- Arce Ortiz, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.016>
- Ciudad, A. (2008, 29 octubre). El Nuevo Modelo de Inspección del Trabajo en el Perú [sesión de congreso]. *III Congreso Nacional de La Sociedad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Chiclayo, Perú. https://www.sptss.org.pe/congreso/iii_congreso_nacional/
- De Lama Laura, M. (2021). La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) las “intersecciones” de ambos caminos. *Laborem*, (24), 557-602. https://www.sptss.org.pe/articulos_laborem/la-inspeccion-del-trabajo-como-via-de-tutela-de-derechos-laborales-y-su-relacion-con-el-proceso-laboral-buscando-o-identificando-las-intersecciones-de-ambos-caminos/
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012, 25 de abril). Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (2006, 29 de octubre). Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Goicochea Díaz, L. V., y Marcelo Puente, G. R. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019* [Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/3630>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. (2024). *Perú: Panorama Económico Departamental - Lambayeque, marzo 2024*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1966/cuadros/lambaye2_13_1.pdf
- Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (2006, 22 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011, 20 de agosto). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2013, 15 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Reporte del Empleo Formal en la Región Lambayeque a diciembre 2023*. Trabajo.gob. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6328107/5560513-14-lambayeque.pdf?v=1715296402>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Reporte del Empleo Formal en la Región Lambayeque a Febrero 2024*. Trabajo.gob. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7418887/6321947-14-lambayeque.pdf?v=1735245053>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Reporte del Empleo Formal en la Región Lambayeque a Septiembre 2024*. Trabajo.gob. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7418887/6321947-14-lambayeque.pdf?v=1735245053>
- Organización Internacional del Trabajo. (1947, 11 de julio). *Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio*. OIT. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/205868/CONVENIO_OIT_81.pdf?v=1594248027
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2024). *Trabajadores formales trabajan más que informales por costos laborales*. Comexperu.org. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/trabajadores-formales-trabajan-mas-que-informales-por-costos-laborales>
- Vilela, A. (2016, 26 de octubre). Problemática actual en el cumplimiento de la función inspectiva [sesión de congreso]. *VII Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Perú. https://www.sptss.org.pe/articulos_congreso/problematica-actual-en-el-cumplimiento-de-la-funcion-inspectiva/

Correspondencia

 **Diego Leonel Cornejo Cachay**
 **diego_cornejo3@usmp.pe**