

Criterios para la suspensión de labores de las empresas que incumplan la normativa de inspección del trabajo. Un análisis comparado

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

Critères pour la suspension du travail des entreprises qui ne respectent
pas la réglementation de l'inspection du travail. Une analyse comparative

Walter Néstor Vásquez Maguiña

 <https://orcid.org/0000-0002-5391-6747>

Universidad Nacional del Santa. Perú

Correo electrónico: wescorpion79@gmail.com

Vladimir Rodríguez Cairo

 <https://orcid.org/0000-0001-9971-0405>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

Correo electrónico: vladimir.rodriquezc@epg.usil.pe

Recibido: 27 de junio de 2024

Aceptado: 28 de febrero de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19289>

RESUMEN: La investigación identificó, con base en el desarrollo de las normas inspeccionales en el derecho comparado, los criterios para la suspensión de labores de las empresas que incumplan la normativa de inspección del 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 docu-

mental. Los resultados de la investigación muestran que nuestra legislación inspectiva es muy general, y que sólo establece cuestiones en torno a la infracción y reiterancia, lo cual es aprovechado 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. *Palabras clave:* sanción; inspección del trabajo; suspensión temporal; cierre definitivo.

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.

Keywords: sanction; work inspection; temporary suspension; definitive closure.

RÉSUMÉ: La recherche a permis d'identifier, sur la base de l'évolution des normes d'inspection en droit comparé, les critères de suspension du travail des entreprises qui ne respectent pas les réglementations de l'inspection du travail. La conception de la recherche était non expérimentale, transversale et rétrospective. La portée était descriptive et l'approche était qualitative. La technique de collecte des données est l'examen documentaire. Les résultats de la recherche montrent que notre législation en matière d'inspection est très générale et n'établit que des questions liées à l'infraction et à la répétition, ce qui est exploité par les employeurs qui enfreignent constamment les réglementations sociales et du travail. La conclusion est qu'il est nécessaire de réformer le chiffre de la récidive des infractions au travail et d'établir une série de critères qui permettent la fermeture temporaire de l'entreprise et, à titre de mesure extrême, la fermeture définitive.

Mots-clés: sanction; inspection des travaux; suspension temporaire; fermeture définitive.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Fundamentación de la inspección del trabajo.* III. *Métodos.* IV. *Resultados.* V. *Discusión.* VI. *Conclusiones.* VII. *Recomendaciones.* VIII. *Bibliografía.*

I. Introducción

En la actualidad es muy común encontrar casos, en materia laboral, en los que el trabajador es afectado una vez que concluye su vínculo laboral con su empleador. Este tipo de situaciones se presentan, por ejemplo, cuando el empleador no entrega el monto de sus beneficios sociales —un monto que debe ser cancelado en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas— luego del cese del trabajador. Esta y otras circunstancias similares son cada vez más recurrentes, lo que ha generado que el extrabajador acuda ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, un ente encargado de supervisar y fiscalizar a las empresas) a fin de interponer la denuncia correspondiente, ya sea de forma virtual o presencial. Además, cabe indicar que el incumplimiento del pago de beneficios laborales a los trabajadores es considerado como una infracción grave, de conformidad con el inciso 4) del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo. Tal infracción es cuantificada y catalogada según el tipo de empresa, infracción generada y número de trabajadores, lo cual se establece en la misma la cuantía.

En este contexto se han publicado diversos artículos de investigación que se ocupan de dicha problemática. Entre ellos destaca el trabajo de Bensusan,¹ quien en sus resultados manifiesta que el desempeño del modelo de inspección laboral en Brasil es el más positivo entre los doce países de su estudio; mientras que el modelo de México es totalmente lo contrario. Bensusan concluye que el diseño de la inspección del 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 cuales no se limitan a aspectos técnicos.

Por su parte, Osorio y Medina resaltan que las legislaciones de Chile, Argentina y Perú tutelan los derechos laborales del trabajador, y concluyen que existe una tendencia mayoritaria a la regulación jurídica de la inspección del trabajo a nivel del derecho comparado.² Por lo tanto, ellos proponen que la inspección

¹ Bensusan Areous, Graciela, “La inspección del trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias”, *Revista Estudios Sociológicos*, México, versión online, septiembre-diciembre de 2009. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>

² Osorio Fera, Yulién; Medina Peña, Rolando y 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*, vol. 11, núm. 2, 2019. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

del trabajo sea regulada en un cuerpo normativo que garantice los derechos laborales de los trabajadores. No obstante, Ramírez Pinedo concluye que el rol de la referida entidad estatal es poco significativo para el trabajador, pues es un ente fiscalizador y sancionador que solamente impone una multa al empleador.³

Dentro de las teorías que defienden un sistema de inspección del trabajo se encuentra la teoría de la disuasión, propuesta por Becker, la cual plantea que el cumplimiento de las normas depende de un riesgo alto de ser sancionado por la autoridad competente. Asimismo, la teoría de la sanción como ejercicio de jurisdicción se centra en la imposición de un castigo a otra persona, por la que debe necesariamente efectuarse un “juicio” de reproche para establecer si dicha persona ha transgredido algún mandato. Igualmente importante es la teoría de la discrecionalidad y arbitrariedad, que postula, según Tirado,⁴ que la administración está facultada para emplear sus recursos, siempre y cuando exista una planificación previa. Finalmente, la teoría del cumplimiento/incumplimiento e inspección del trabajo, propuesto por Hawkins (1984), se centra en hacer cumplir las normas altamente debatibles cuando las sanciones resultan ser bajas y existen fuertes incentivos económicos para no respetarlas.

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

En este contexto se formula 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 del trabajo, al tener como referencia a las normas inspectivas emitidas en el derecho comparado, y que puedan ser aplicables en Perú?

³ Ramírez Pinedo, Elsa, “El sistema de inspección del 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)”, *Estado y Políticas Públicas*, núm. 20, mayo-septiembre de 2023. https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf

⁴ Tirado Barrera, José Antonio, “Reflexiones en torno a la potestad de inspección o fiscalización de la administración pública”, *Derecho y Sociedad*, Lima, núm. 37, 2011, p. 253. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13177>

Lo anterior, a su vez, nos 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 del trabajo en el Perú, al tener como referencia a 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 reiteración de infracciones, que tiene como fuente principal el desarrollo normativo de inspección laboral en el derecho comparado.

II. Fundamentación de la inspección del trabajo

1. Protección supranacional de la inspección del 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 francesa y la Revolución Industrial donde dichas relaciones cobran mayor notoriedad. Hacia 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, e instaurar a la vez un procedimiento por el cual la administración pública se encargue de constatar que el empresariado cumpla con las normas sobre trabajo fabril en hilados y tejidos.⁵ Tras la implementación de esta normatividad, se dispuso que la labor de inspección debería de ser asumida —inicialmente— por un grupo de personas que realizaran estas inspecciones de manera voluntaria. Tal mecanismo no resultó efectivo, por lo que en 1833 el gobierno británico designó a cuatro inspectores de trabajo que se ocuparon de realizar dicha labor.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue fundada hasta 1919, como un organismo que dirigió su mayor atención hacia las relaciones de trabajo.

⁵ Cavalie Cabrera, Paul, “Balance y perspectivas de la inspección del trabajo en el Perú”, *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, p. 442.

Así, desde su creación, la referida institución supranacional se ha encargado de tutelar los derechos de los trabajadores, así como de 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. Estos materiales normativos han servido de guía y complemento a las legislaciones nacionales de cada uno de los países adscritos a la OIT, quienes en su momento han ratificado dichos instrumentos internacionales.⁶ De todos los instrumentos han destacado principalmente el Convenio 81 y el 129. El primero, de 1947, se refiere a la inspección del trabajo; el segundo, de 1969, a la inspección del trabajo en el sector agrícola.

De este modo, la inspección del trabajo surge con el objetivo esencial de garantizar el total cumplimiento de las normas que reconocen derechos a los trabajadores. De allí que la creación de todo un aparato especializado en esta materia esté enfocada hacia la supervisión de la correcta aplicación del derecho del trabajo, en razones de índole humanitaria y legalidad; del mismo modo que, por cuestiones socioeconómicas de cuyos resultados depende en gran parte, la consecución del bienestar social.⁷

2. Sistema inspectivo en el Perú

A. Inspección del trabajo en el ordenamiento laboral

La inspección del trabajo es una responsabilidad del Estado, que surge del carácter social de este. Al respecto, Osorio y Medina⁸ afirman que la inspección del trabajo resulta ser una labor de suma relevancia, pues con ella se busca asegurar la eficacia de la legislación laboral y controlar su cumplimiento. Así, la inspección laboral se erige como un mecanismo eficaz para la detección de transgresiones de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, tal como

⁶ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, “Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 1, núm. 28, enero-junio de 2019, p. 159. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>

⁷ Macías Vázquez, María del Carmen, “La inspección del trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 1, núm. 6, enero-junio de 2008, p. 36. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2008.6.9538>

⁸ Osorio Fera, Yulién *et al.*, *op. cit.*, p. 300.

lo detalla Serrano, la inspección laboral en nuestro país se ha venido fortaleciendo con el transcurrir del tiempo, lo que ha permitido a la vez la incorporación de nuevos productos de la globalización y los cambios en los fenómenos productivos.⁹

Mucho se ha señalado en cuanto a la finalidad de la inspección del trabajo. Así, por ejemplo, la OIT¹⁰ —a través de su Guía para los trabajadores— define lo que es y lo que hace una inspección del trabajo; sostiene que su misión principal es la de garantizar el cumplimiento de las normas laborales, que están comprendidas dentro del grupo de normas nacionales que buscan tutelar los derechos de los trabajadores y de sus familiares. Por lo 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 el deber de participar como garante del cumplimiento de estas condiciones a través de una política de fiscalización del trabajo.

B. *Procedimiento inspectivo de trabajo y sus etapas*

El procedimiento inspectivo del trabajo surge desde la formulación de la denuncia hasta la emisión de la resolución de multa. De esta forma, se constituye un procedimiento administrativo en el que existen dos etapas totalmente diferenciadas, como son la actuación inspectiva, por un lado, y el procedimiento inspectivo sancionador o procedimiento administrativo sancionador, por el otro.

En cuanto a la primera etapa, relativa a la actuación inspectiva, Elías¹¹ la 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 dis-

⁹ Serrano Díaz, Luis, “La nueva inspección del trabajo en el Perú”, *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, p. 728.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Guía para los trabajadores. La inspección del trabajo lo que es y lo que hace*, 2010.

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

pone 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, la cual prescribe las facultades que este tiene para realizar sus labores. En consecuencia, es el inspector la persona encargada de realizar las investigaciones necesarias a la empresa.

Por otro lado, cabe indicar que en esta primera fase no existe un derecho a la defensa ni al debido procedimiento, pues esta etapa únicamente consiste de una 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 que 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, mientras que en segunda instancia es un funcionario de mayor jerarquía.¹² En relación con esta fase, Ospina y Baustista 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 trabajadores.¹³

En esta etapa, a diferencia de la anterior, ya se puede emplear una serie de derechos y principios (donde destaca el principio de la doble instancia), así como recursos impugnatorios (principalmente el de apelación, que pone fin a la instancia administrativa). De ahí que el inicio de esta fase se dé a partir de la emisión del acta de infracción que elabora el inspector de trabajo, la cual es llenada tras la inspección realizada por dicho funcionario a la empresa que fue supervisada. Cabe señalar que el acta emitida por el 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

¹² *Ibidem*, p. 500.

¹³ Ospina Salinas, Estela; Bautista Puchuri, Fanny; Sánchez Matos, Andrea y Polanco Monteza, Nataly, “El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo”, *LABOREM*, Lima, núm. 24, 2021.

dicha fase, ni mucho menos conoce las declaraciones que prestaron los denunciantes ni las pruebas que estos ofrecieron.

3. Reincidencia de infracciones: un problema de nunca acabar

A. Infracciones en la ley de inspección

Con relación a las infracciones en materia laboral se debe indicar que la Ley 28806, su reglamento, y la Ley 27444, se encargan de regular los aspectos comunes de este régimen.¹⁴ Sin embargo, es la Ley 28806 la que dispone un régimen de infracciones que comprende las siguientes infracciones por materia:

- a) Relaciones laborales.
- b) Seguridad y salud en el trabajo.
- c) Empleo y colocación.
- d) Intermediación y tercerización laboral.
- e) Promoción y formación para el trabajo.
- f) Contratación de trabajadores extranjeros.
- g) Seguridad social.
- h) Labor inspectiva.

De toda esta gama de infracciones, establecidas en la Ley de Inspección del Trabajo y en su reglamento, únicamente nos ocuparemos de la primera, que está referida a las infracciones en materia de relaciones laborales. Sobre este particular, el reglamento de la ley dispone, en el capítulo I del título III, una serie de infracciones que han sido organizadas, de acuerdo con la gravedad de la infracción, como leves, graves y muy graves. En efecto, los artículos 23 (que regula las causales consideradas como infracciones leves), 24 (que regula las causales consideradas como infracciones graves) y 25 (que regula las causales consideradas como infracciones muy graves) del referido reglamento se han encargado de establecer cada una de las causales que cuentan los distintos tipos y niveles de infracción. Las infracciones de carácter leve cuentan con un total de 13 supuestos de aplica-

¹⁴ Valderrama Valderrama, Luis Ricardo, “Implementación de la SUNAFIL: balance y perspectivas para el 2014”, *Soluciones Laborales*, Lima, núm. 73, enero de 2014, p. 43.

ción. Mientras que las infracciones graves cuentan con un total de 31 supuestos. En el caso de las infracciones muy graves hay un total de 30 supuestos.

B. *Cuantía y aplicación de las sanciones*

Cada uno de los niveles de infracción, así como los supuestos establecidos en ellos, son sancionados después de que el inspector del trabajo realiza su visita a las instalaciones de la empresa. Tal sanción es cuantificada y catalogada según el tipo de empresa, infracción generada y número de trabajadores; y asimismo se establece la cuantía que corresponde. De manera que el legislador ha plasmado, en el artículo 48 del reglamento, las tablas que se presentan a continuación.

Tabla 1. Tabla de sanciones para las microempresas según la gravedad de infracción y número de trabajadores afectados

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1		2		3		4		5	
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
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
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

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	6		7		8		9		10 y más	
Leves	0.11	S/544.50	0.14	S/693.00	0.16	S/792.00	0.18	S/891.00	0.23	S/1,138.50
Graves	0.25	S/1,237.50	0.29	S/1,435.50	0.34	S/1,683.00	0.38	S/1,881.00	0.45	S/2,227.50
Muy graves	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

FUENTE: elaboración propia, con datos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023.

Tabla 2. Tabla de sanciones para las pequeñas empresas según la gravedad de infracción y número de trabajadores afectados

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5		6 a 10		11 a 20		21 a 30		31 a 40	
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
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
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

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	Número de trabajadores afectados									
	41 a 50		51 a 60		61 a 70		71 a 99		100 y más	
Leves	0.45	S/2,227.50	0.61	S/3,019.50	0.83	S/4,108.50	1.01	S/4,999.50	2.25	S/11,137.50
Graves	1.62	S/8,019.00	2.09	S/10,345.50	2.43	S/12,028.50	2.81	S/13,909.50	4.5	S/22,275.00
Muy graves	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

FUENTE: elaboración propia, con datos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023.

Tabla 3. Tabla de sanciones para las no MyPE según gravedad de infracción y número de trabajadores afectados

Gravedad de la infracción	No MyPE									
	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10		11 a 25		26 a 50		51 a 100		101 a 200	
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
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
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

Gravedad de la infracción	No MyPE									
	Número de trabajadores afectados									
	201 a 300		301 a 400		401 a 500		501 a 999		1000 a más	
Leves	3.73	S/18,463.50	5.3	S/26,235.00	7.61	S/37,669.50	10.87	S/53,806.50	15.52	S/76,824.00
Graves	10.45	S/51,727.50	13.1	S/64,647.00	18.3	S/90,486.00	20.89	S/103,405.50	26.12	S/129,294.00
Muy graves	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

FUENTE: elaboración propia, con datos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023.

Como se puede apreciar, en cada una de las tablas se muestra el tipo de sanción que reciben las empresas según el número de trabajadores, lo cual es re-

visado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cada dos años. Asimismo, el artículo 48 del reglamento establece —en su inciso segundo— una tabla de sanciones para las trabajadoras del hogar, en la que figuran los supuestos de sanciones en los que el empleador puede incurrir (véase tabla 4).

Tabla 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

FUENTE: elaboración propia, con datos obtenidos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023.

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

Tabla 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

FUENTE: elaboración propia, con datos obtenidos de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023.

C. 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 —ya sea de carácter leve o muy grave— se procederá a aplicar la sanción que corresponde a la infracción muy grave. En tanto que en el artículo 50 del Reglamento se prescriben las denominadas infracciones reiteradas. Allí se señala textualmente que

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 núm. 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

¹⁵ Gayoso Gamboa, Giancarlo, “Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral”, *Laborem*, Lima, núm. 28, septiembre de 2023, p. 135.

intérprete de la Constitución, a través de la STC 0014-2006-PI/TC, señala en su fundamento jurídico 17 lo siguiente:

[...] 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.¹⁶

Además, desde una perspectiva administrativa, esta figura ha sido plasmada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, que es 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 sancionó la primera infracción sea declarada firme, conforme lo preceptúa el literal e) del numeral 3) del artículo 248 del citado cuerpo normativo.¹⁷

Este mecanismo es catalogado como uno de los criterios más empleados para la graduación de las sanciones a imponerse al empleador.¹⁸ 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 cometen con mayor frecuencia las infracciones, mientras que para aquellos que tienen por primera vez una infracción reciban una sanción menos significativa. Asimismo, debería establecerse una identificación de aquellas empresas que cumplen la normativa de inspección del trabajo y que, a la vez, se identifique a aquellos grupos de empresas que no acaten el cumplimiento de las normas.

¹⁶ Tribunal Constitución de la Republica del Perú, “STC. 0014-2006-PI/TC”, 2007. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00014-2006-AI.pdf>

¹⁷ Gayoso Gamboa, Giancarlo, *op. cit.*, p. 135.

¹⁸ Cavalie Cabrera, Paul, *op. cit.*, p. 468.

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 encuentren facultadas para 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 infractoras.¹⁹

III. 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 del 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 2021-2022 (tercer trimestre), mediante las cuales se pudo analizar el motivo por el cual las empresas vienen incumplimiento la normatividad de inspección del trabajo. Para tal efecto, se elaboraron tablas para la presentación sistematizada de la información.

¹⁹ Vega Ruiz, María y Robert, René, “Sanciones de la inspección del trabajo: La legislación y la práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo”, *Documento de trabajo No. 26*, OIT, 2013.

IV. Resultados

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. Esto con el fin de verificar si existen normas inspectivas en el derecho comparado por las 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 infractoras. En ese sentido, se han seleccionado las legislaciones de España, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y Uruguay, como ejemplos de países cuyos ordenamientos han regulado la inspección del trabajo. Por consiguiente, en las tablas 6 y 7 se presentan las leyes de reincidencia de las infracciones laborales del derecho comparado (España, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, Uruguay, Argentina y Chile).

Tabla 6. Reincidencia de las infracciones laborales en el derecho comparado (Parte 1)

España	Guatemala	Costa Rica
Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto	Código del Trabajo	Reglamento General de los Riesgos del Trabajo Núm. 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.	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	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.

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.	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.	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.
---	--	---

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.		
---	--	--

Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos de la normatividad de inspección del trabajo de los países de España, Costa Rica y Guatemala.

Tabla 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.	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.	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.	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.

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 clausura del establecimiento has- ta por 6 (seis) días será dispuesta por resolución funda- da del Ministro de Trabajo y Seguri- dad Social, a soli- citud del Inspector General del Traba- jo y de la Seguridad Social. Dictada la misma, la imple- mentación de la medida se realizará por la Inspección General del Traba- jo y de la Seguridad Social. Durante el período de clausura que se disponga, las em- presas quedan obli- gadas	2. Las infracciones graves se sanciona- rán con multa del treinta por cien- to (30 %) al dos- cientos por ciento (200 %) del valor mensual del Sala- rio Mínimo, Vi- tal y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por ca- da trabajador afec- tado. 3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50 %) al dos mil por cien- to (2.000 %) del valor mensual del Salario Mínimo, Vi- tal y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por ca- da trabajador afec- tado.	Artículo 35 Se entiende por re- incidencia la nue- va infracción que se cometa dentro de los dos años si- guientes a la fecha de la última multa o clausura. Artículo 37 Las clausuras a que se refieren los artí- culos anteriores se harán efectivas a contar desde el vi- gésimo día siguien- te a la notificación de la resolución que la decreta. El Tribunal que co- nozca del reclamo a que se refiere el artículo preceden- te, podrá decretar la suspensión de la orden de clausura, siempre que se le acompañen antece- dentes que justifi- quen su resolución.
--	--	---	---

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	4. En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos c), d) y h) del artículo 3o., 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 4o. del presente régimen, se aplicarán por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados.	Artículo 38 Durante el período 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.
--	---	---

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.	5. En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves: <i>a)</i> 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. <i>b)</i> 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.
--	---

Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos de la normatividad de inspección del trabajo de los países de Nicaragua, Uruguay, Argentina y Chile.

Con base en 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, para las cuales se han establecido 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 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, la legislación inspectiva costarricense se encarga de regular no sólo la suspensión de labores de la empresa, sino también el cierre de esta. 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 cuales se caracterizan porque fueron cometidas de manera reiterada.

2. Antecedentes normativos

Antes de ahondar en el sistema inspectivo peruano, consideramos pertinente efectuar un recuento histórico respecto de las principales normas que se encontraban vigentes en su momento, y que están vinculadas a la inspección del trabajo. En ese orden de ideas se debe indicar que en la década de los setenta del siglo pasado la inspección del trabajo tuvo mayor notoriedad a partir de que adquirió una estructura propia con la promulgación del D.S. 003-71-TR. Con este ordenamiento se dispuso que la inspección del trabajo tenía que ser efectuada con mayor eficacia y rapidez.²⁰ Posteriormente, mediante el D.S. 003-82-TR se procede a dividir la inspección, para clasificarla en inspección de tipo ordinaria, especial y por denuncia. Sin embargo, dicha clasificación fue dejada de lado y unificada por el D.S. 910, que se encargó de sistematizar todas las normas de ese entonces en las inspecciones propiamente dichas y la defensa del trabajador.²¹

²⁰ Matos Zegarra, Mauricio, “La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección del trabajo en el Perú”, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>

²¹ Ramírez Pinedo, Elsa, *op. cit.*

Así, cabe indicar que con la promulgación en 2006 de la Ley 28806 se pudo regular la inspección del trabajo, así como su organización, las facultades y competencias con las que cuenta el inspector de trabajo. Del mismo modo, a través del D.S. 019-2006-TR y normas modificatorias se procedió a su reglamentación.²² Posteriormente, en 2013 se crea la SUNAFIL, mediante la Ley 29981, como un ente encargado de promover, vigilar y garantizar el cumplimiento del marco jurídico laboral. Por consiguiente, la SUNAFIL tiene dentro de sus funciones prestar asistencia y asesoraría técnica, así como la creación de propuestas normativas, con el objetivo de garantizar una adecuada protección de las relaciones laborales.

3. Fiscalización laboral en Perú

La legislación inspectiva nacional se encuentra regulada por la Ley 28806 y su reglamento, y el Decreto Supremo 019-2006-TR. En el caso de la normatividad inspectiva peruana, el artículo 50 del Reglamento dispone que en caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación, que fuese sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de acuerdo con el tipo de multa cometida. En ese orden de ideas, cuando un empleador comete alguna de las sanciones establecidas en la ley y su reglamento se deberá proceder a su sanción. No obstante, ante el supuesto de constantes reiteraciones cometidas por el empleador —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.

Por ello resulta necesario tener en cuenta lo expuesto por la SUNAFIL, que 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 aprecian los tipos de intervenciones laborales con las que cuenta este organismo, a saber, fiscalización, orientación y asistencia técnica. A través de este conjunto intervenciones, la referida entidad viene cumpliendo lo dispuesto por el artículo 3o. del Convenio 81 emitido por la OIT.

²² Serrano Díaz, Luis, “La inspección del trabajo como instrumento esencial para el respeto de los derechos laborales constitucionales”, 2021. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf

Tabla 8. Intervenciones laborales por año según el tipo de intervención

<i>Tipo de intervención</i>	<i>Año 2021</i>	<i>Año 2022</i> <i>(enero-septiembre)</i>	<i>Total general</i>
Fiscalizaciones	88,583	54,051	117,542
Orientaciones	6957	3212	9380
Asistencias técnicas	3464	4602	6434
Total	99,004	61,865	71,491

Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos de los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL, correspondientes al cuarto trimestre de 2021 y tercer trimestre de 2022, respectivamente.

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 con los que cuenta la SUNAFIL, se aprecia que la fiscalización es el tipo de intervención que cuenta con mayor número de intervenciones, tanto en 2021 como en 2022. No obstante, también se nota que entre dichos años existe una reducción considerable de fiscalizaciones. Una 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.

Tabla 9. Intervenciones laborales realizadas por la SUNAFIL por meses

<i>Meses</i>	<i>Año 2021</i>	<i>Año 2022</i> <i>(enero-septiembre)</i>	<i>Total general</i>
Enero	6574	6591	13,165
Febrero	5930	5906	11,836
Marzo	8265	6009	14,274
Abril	6797	5128	11,925
Mayo	7350	6283	13,633

Junio	6911	5870	12,781
Julio	6988	5946	12,934
Agosto	7492	6342	13,834
Septiembre	7121	5966	13,087
Octubre	7961	nd*	7961
Noviembre	7630	nd	7630
Diciembre	9564	nd	9564
Total	88,583	54,041	14,2624

* nd: no disponible

Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos de los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL, correspondientes al cuarto trimestre de 2021 y tercer trimestre de 2022, respectivamente.

En la Tabla 9 se aprecia que durante 2021 el número de fiscalizaciones realizadas por la SUNAFIL fue de 88,583; los meses de diciembre (10.80%), marzo (9.33%) y octubre (8.99%) son los que tuvieron un número mayor de fiscalizaciones, las cuales fueron efectuadas por los inspectores de trabajo adscritos a la entidad.

Para 2022 el número de fiscalizaciones se redujo considerablemente. Si bien es cierto que únicamente se tiene información de dicho año hasta el tercer periodo, ello no impide señalar que los meses en que hubo mayor número de fiscalizaciones fueron enero (12.20%), agosto (11.74%) y mayo (11.63%). Asimismo, al hacer 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 ese año. En contraste, en 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 la SUNAFIL. En 2021 se observa que la gran mayoría fueron emitidas por las subintendencias (76.15%). Mientras que en 2022, que cuenta únicamente con tres trimestres, se observa también que la mayoría de las resoluciones fueron emitidas por las subintendencias (75.5%).

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

Instancia que emite la resolución de multa	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
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

Fuente: elaboración propia, con datos obtenidos de los boletines estadísticos emitidos por la SUNAFIL.

Ahora bien, al realizar 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.

V. Discusión

El principal aporte de la investigación es la identificación de una serie de sanciones que se vienen aplicando en otros países, las cuales han sido analizadas en las tablas 6 y 7 del presente estudio. En ese sentido, se ha podido evidenciar 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.

Por tal razón este tipo de sanciones deberían ser consideradas por el legislador peruano y establecerse prontamente. Cabe señalar que, 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 lo tanto, para que opere el cierre temporal de la empresa a partir de las infracciones inspectivas cometidas por el empleador, es necesario establecer los siguientes requisitos: *a)* durante el plazo de un año, que 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 cinco, la multa se establecería en 10 días, y si son más de cinco, la multa sería de 15 días. Esto conllevaría que una empresa infractora no vuelva a cometer infracciones sociolaborales; y, del mismo modo, concedería una protección a los derechos laborales de los trabajadores, los cuales son derechos fundamentales que se encuentran plasmados 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 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 cómo viene siendo regulada la reincidencia de infracciones laborales en distintas normas de inspección del trabajo, y las compara 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 de dos tipos de cierre de la empresa, cuando estas incurran en una reincidencia. Así, tenemos un cierre o clausura de forma temporal, por un lado, o un cierre definitivo, por el otro. En el caso de nuestra regulación nacional, la Ley de Inspección del Trabajo y su Reglamento únicamente se han centrado en plasmar los tipos o niveles 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 menos 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. 7o. del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo 13466-TSS), Nicaragua (art. 57 de la Ley núm. 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. 5o., inciso 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 se establece un plazo temporal para su cierre, que puede ser de seis días hasta un año, dependiendo de la normatividad de que se trate. No obstante, durante dicho lapso las normas disponen una protección de los trabajadores, al exigir 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 un 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 anterior, en las normas materia de análisis se ha establecido una sanción final para el empleador. Esta consiste en el cierre definitivo de la empresa. Sobre este particular la legislación nicaragüense —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, posterior a su cierre temporal. En el caso de Costa Rica, el segundo de los países que han optado por el cierre definitivo de la empresa, se 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 cuáles son las acciones que se deben 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 a algún autor nacional que haya efectuado un estudio comparativo como el que se ha desarrollado. No obstante, cabe mencionar el estudio realizado por Arce, quien en su momento presentó algunas cifras sobre la inspección del trabajo en nuestro país, y destacó que las multas impuestas por resolución del procedimiento administrativo sancionador fueron poco más de 3600. Estas multas se generaron a partir de 80,000 órdenes de inspección durante 2015. De esto último, la mitad de las órdenes surgen a partir de 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 trabajadores.²³

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

Por su parte, la investigación de Ramírez se centró en el rol que desempeña la SUNAFIL, como un 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.²⁴ En tanto que Elías efectúa un estudio sumamente interesante en torno a la regulación de la inspección del trabajo en nuestro país; sin embargo, no ahonda en el tema de las infracciones que generadas a partir de una inspección del trabajo.²⁵ A su vez, Cavalie realizó una breve mención sobre el tema de las infracciones, sin profundizar sobre esta temática.²⁶ Si bien los trabajos nacionales no han abordado esta temática, debemos indicar que, a nivel internacional se tuvo en consideración el trabajo de Godínez, quien en su

²³ Arce Ortiz, Elmer, “Luces y sombras de la inspección del trabajo”, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), Lima, 2016. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-807-817.pdf>

²⁴ Ramírez Pinedo, Elsa, *op. cit.*

²⁵ Elías Mantero, Fernando, *op. cit.*

²⁶ Cavalie Cabrera, Paúl, *op. cit.*

momento indicó algunas sanciones que recibían los empleadores que incurría en reiteración. Sobre el particular, el citado autor señaló que

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 de la causa (art. 2.2.3.4, Manual de Procedimientos de la Inspección del trabajo).²⁷

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 las que incurren para continuar laborando. De esta manera el Estado se beneficia económicamente. Sin embargo, 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 las empresas optan por emplear su derecho a la defensa, una vez que se le imputó la sanción administrativa. Así, los empleadores proceden a 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.

Una vez presentados nuestros aportes principales, y el contraste con otros estudios, debemos señalar que dentro de las teorías mencionadas en nuestra investigación sólo 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, lo cual generaría 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, generará que el empleador reflexione sobre su accionar y opte por cumplir las normas, para no verse perjudicado económicamente y no

²⁷ 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”, *Documento de Trabajo No. 12*, OIT, marzo de 2011.

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 este 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. Este punto también fue advertido anteriormente por Cavalie, quien indicó que era necesario contar con un sistema que permita la identificación de las empresas que se encontraban en situación de reincidencia.²⁸

En ese sentido, es necesario que se establezca una base de datos de acceso público, a fin de que se pueda consultar el número de infracciones laborales en las que ha incurrido el empleador, y se registre además el número de veces en las que este 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 en las que incurran los empleadores.

Por consiguiente, la agenda futura de investigación debe orientarse a responder las siguientes interrogantes: ¿de qué manera se verían afectados los trabajadores que laboran en la empresa sancionada a partir de la reincidencia de infracciones laborales por parte de su empleador? ¿Resultaría conveniente el establecimiento de una inhabilitación para contratar con el Estado para aquellos empleadores cuyas empresas se encuentren en situación de reincidencia ante el cumplimiento de los criterios señalados en el presente artículo? 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?

²⁸ Cavalie Cabrera, Paúl, *op. cit.*, p. 479.

VI. Conclusiones

1) Dentro del derecho laboral la inspección del trabajo es catalogada como una institución que tiene como función principal vigilar el total cumplimiento de las normas laborales. Su desarrollo a nivel internacional propició que muchos países, con el transcurrir del tiempo, implementaran una serie de normas que se encargan de tutelar los derechos de los trabajadores. En esta tarea cobra vital importancia la fiscalización de las empresas, para 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 ha hecho cargo de regular con mayor detalle la figura de las infracciones laborales. Es preciso advertir 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 consiste en la suspensión temporal laborales de la empresa, debido a los incumplimientos que cada legislación ha detallado en su normativa. Además, todas las normas especiales en esta materia cuentan con un factor en común: la reincidencia de infracciones. Así, mientras 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 sólo es empleada en casos extremos. Adicionalmente, existen normatividades en donde se han establecido otras sanciones adicionales —como en la argentina—, en donde también se impide al empleador contratar con el Estado por un periodo determinado.

3) En el caso peruano la inspección del trabajo está regulada en la Ley 28806 y su reglamento. En el reglamento se han regulado tanto las funciones atribuidas al inspector de trabajo, como las acciones que este pudiera efectuar ante una eventual supervisión a las empresas. Se contempla una serie de infracciones en las que puede incurrir el empleador, y se establecen niveles y montos de sanciones que operarán de acuerdo con el tipo de empresa. Asimismo, se 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 cual afecta directamente a los trabajadores y/o en ciertos casos a sus extrabajadores o terceros. En ese sentido, se ha observado que las infracciones van a ir incremen-

tándose 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 reformarse la figura de la reincidencia de las infracciones laborales, y se disponga de una serie de criterios que permitan no tan sólo la sanción de carácter pecuniaria y/o administrativa, sino también un cierre temporal, e incluso, como una medida sumamente extrema, el cierre definitivo de la empresa.

5) Determinar el cierre de una empresa, por las constantes infracciones cometidas por el empleador, naturalmente conlleva un efecto perjudicial para la economía local y nacional. No obstante, los abusos constantes y reiterados 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— tiene 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.

VII. Recomendaciones

1) Con el objetivo de que la inspección del trabajo sea un instrumento idóneo para el cumplimiento de las normas laborales, es necesario que el Estado disponga —a través de la SUNAFIL— la identificación de las empresas y empleadores que incurren en infracciones de forma reiterada, a fin de que la población en general conozca quién o quiénes incumplen las normas sociolaborales.

2) Se recomienda la creación de un historial de las empresas que sean objeto de inspección por parte de la SUNAFIL. Aunque esta entidad consigna en sus boletines las fiscalizaciones que son efectuadas, no existe a la fecha ningún sistema —promovido por esta entidad estatal— en el que se pueda realizar la consulta sobre este tipo de situaciones. Pero es una información que debería estar a disposición de la ciudadanía, y ser actualizada de forma periódica.

VIII. Bibliografía

- Arce Ortiz, Elmer, “Luces y sombras de la inspección del trabajo”, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), Lima, 2016. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-807-817.pdf>
- Bensusán Areous, Graciela, “La inspección del trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias”, *Revista Estudios Sociológicos*, México, versión *online*, septiembre-diciembre de 2009. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Cavalié Cabrera, Paul, “Balance y perspectivas de la inspección del trabajo en el Perú”, *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021.
- Elías Mantero, Fernando, “Inspección del trabajo: Problemas y soluciones”, *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021.
- Gayoso Gamboa, Giancarlo, “Las infracciones continuadas en la inspección del trabajo en el Perú. Contrariedades del Tribunal de Fiscalización Laboral”, *Laborem*, Lima, núm. 28, septiembre de 2023.
- 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”, *Documento de Trabajo núm. 12*, OIT, marzo de 2011.
- Macías Vásquez, María del Carmen, “La inspección del trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 1, núm. 6, enero-junio de 2008. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2008.6.9538>
- Matos Zegarra, Mauricio, *La responsabilidad por accidentes de trabajo y el rol de la inspección del trabajo en el Perú*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-317-347.pdf>
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela, “Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica”, *Revista Latinoamericana de Derecho*

Social, vol. 1, núm. 28, enero-junio de 2019. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13147>

Ministerio de Trabajo. Decreto Supremo núm. 008-2020-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo núm. 019-2006-TR, *Diario Oficial “El Peruano”*, 10 de febrero de 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1853904-1>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Guía para los trabajadores. La inspección del trabajo lo que es y lo que hace*, 2010.

Osorio Feria, Yulién; Medina Peña, Rolando, y 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*, vol. 11, núm. 2, 2019. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Ospina Salinas, Estela; Bautista Puchuri, Fanny, Sánchez Matos, Andrea y Polanco Monteza, Nataly, “El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo”, *Laborem*, Lima, núm. 24, 2021.

Ramírez Pinedo, Elsa, “El sistema de inspección del 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)”, *Estado y políticas Públicas*, núm. 20, mayo-septiembre de 2023. https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf

Serrano Diaz, Luis, “La inspección del trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales”, 2021. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf

Serrano Diaz, Luis, “La nueva inspección del trabajo en el Perú”, *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2021.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, *Boletines estadísticos*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones>

Tirado Barrera, José Antonio, “Reflexiones en torno a la potestad de inspección o fiscalización de la administración pública”, *Derecho y Sociedad*, Lima,

núm. 37, 2011. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13177>

Tribunal Constitución de la República del Perú, “STC. 0014-2006-PI/TC”, 2007. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00014-2006-AI.pdf>

Valderrama Valderrama, Luis Ricardo, “Implementación de la SUNAFIL: balance y perspectivas para el 2014”, *Soluciones Laborales*, Lima, núm. 73, enero de 2014.

Vega Ruiz, María y Robert, René, “Sanciones de la inspección del trabajo: La legislación y la práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo”, *Documento de trabajo núm. 26*, OIT, 2013.

Cómo citar

IIJ-UNAM

Vásquez Maguiña, Walter Néstor y Rodríguez Cairo, Vladimir, “Criterios para la suspensión de labores de las empresas que incumplan la normativa de inspección del trabajo. Un análisis comparado”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 41, 2025, pp. 39-75. <https://doi.org/10.22201/iiij.24487899e.2025.41.19289>

APA

Vásquez Maguiña, W. N. y Rodríguez Cairo, V. (2025). Criterios para la suspensión de labores de las empresas que incumplan la normativa de inspección del trabajo. Un análisis comparado. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(41), 39-79. <https://doi.org/10.22201/iiij.24487899e.2025.41.19289>

