



Eficiencia de Sunafil desde la política de flexibilidad laboral y los Derechos de los Trabajadores, San Martín 2020-2022

Pinedo Torres Patrick Neil^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Pinedo Torres Patrick Neil, ppinedot@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 17-01-2024. Publicado: 31-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.843-856

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la política de flexibilidad laboral en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 en la perspectiva de los derechos laborales de los trabajadores, preocupación que surge a partir de la experiencia laboral y profesional en la que se constató las condiciones y situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores. Por ello, desde un enfoque cualitativo, de tipo básico y de diseño de teoría fundamentada, se aplicó las técnicas de la entrevista a los expertos, funcionarios de SUNAFIL y operadores del derecho, además del análisis de fuente documental. Las evidencias nos permiten señalar que la influencia de la política de flexibilidad laboral resultó significativa en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 ya que antepuso el modelo económico de desarrollo dejando los derechos laborales de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Siendo así, se formula una propuesta que permita fortalecer las capacidades operativas y funcionales de dicha entidad y con ello salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Palabras claves: *Influencia, política de flexibilidad laboral, eficiencia, derechos laborales de los trabajadores.*

Abstract

The purpose of the research was to determine the influence of the labor flexibility policy on the efficiency of SUNAFIL San Martín in the period 2020-2022 from the perspective of workers' labor rights, a concern that arises from work and professional experience in which confirmed the conditions and situation of vulnerability in which the workers find themselves. Therefore, from a qualitative approach, basic type and grounded theory design, interview techniques were applied to experts, SUNAFIL officials and legal operators, in addition to the analysis of documentary sources. The evidence allows us to point out that the influence of the labor flexibility policy was significant in the efficiency of SUNAFIL San Martín in the period 2020-2022 since it put the economic development model first, leaving the labor rights of workers in vulnerable conditions. Thus, a proposal is formulated to strengthen the operational and functional capacities of said entity and thereby safeguard the rights of workers.

Keywords: *Influence, labor flexibility policy, efficiency, labor rights of workers.*

1. Introducción

Actualmente el Perú es un país con un alto índice de incumplimiento de obligaciones laborales, siendo su principal problema, la informalidad, lo que ocasiona que los trabajadores no perciban sus remuneraciones y beneficios sociales, entre otros derechos que les corresponden por ley; por lo que surge de este modo, la necesidad de crear una institución que vele por el cumplimiento de tales derechos de orden constitucional. De acuerdo con el INEI, a comienzos de la década pasada, nuestro país registraba una tasa de informalidad laboral del 77.1 %, la cual se redujo al 71.6 % en el cuarto trimestre de 2019, de manera que parte del progreso se perdió por el impacto de la pandemia, lo que generó que ascendiera al 73.4 % en el último trimestre del año pasado, según datos de la ENAHO. Ello significa que aproximadamente 8 de cada 10 empleos en el país es informal.

Por tal razón mediante Ley N° 29981, publicada en el diario El Peruano, el 2013, se dispuso crear la SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al MTPE, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Cabe precisar que dichas funciones formaban parte de las competencias asignadas al MTPE y a los Gobiernos Regionales. No obstante, mediante D.S. N° 003-2013-TR se estableció la transferencia de dichas competencias a este órgano especializado, de forma progresiva. De este modo, con la finalidad de intensificar la fiscalización del trabajo en el país, el 16 de mayo del 2019, se inaugura la décimo séptima Intendencia Regional de la SUNAFIL en la ciudad de Tarpoto, RSM. El inicio en funciones de esta nueva intendencia, surge en el marco de un proceso de fortalecimiento del SIT, que implica tener un mayor número de operativos de fiscalización, así como capacitación sobre temas de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo. Empero, resulta vital establecer cuanto contribuyen los procesos de fiscalización, en la satisfacción oportuna de los derechos laborales (remuneraciones y beneficios sociales), de los trabajadores que recurren a este organismo técnico especializado en búsqueda del cumplimiento de tales derechos a su favor, esto es, su eficiencia. Dicho esto, el presente tema de investigación surgió a propósito de la disconformidad de los trabajadores de la región San Martín, respecto al servicio de fiscalización laboral que desempeña la SUNAFIL – Intendencia Regional de San Martín, a través de cuyos procedimientos generalmente no se concluye en la satisfacción de sus derechos laborales, sino y únicamente, en la obtención un acto administrativo que resuelve imponer una multa al empleador infractor, pero que no se traduce en la percepción de sus beneficios sociolaborales, consecuentemente, no soluciona el problema ni cumple la finalidad pública del servicio, debiendo en la mayoría de casos, tener que recurrir al fuero judicial, a fin de hacer valer dicho derecho, lo que se traduce en tiempo, dinero y perjuicio al trabajador.

Por tal razón, resulta oportuno centrarnos, no solo en la institución, sino en la fuente, esto es, concretamente, en el proceso de flexibilización laboral que trajo consigo la Constitución Política, a fin de establecer como ha influido en la eficacia o no, de este organismo técnico especializado, teniendo en consideración el fuerte impacto que trajo consigo en el ámbito económico, laboral y en las instituciones del país y como ello contribuye o no al logro de los fines y propósitos esperados por esta entidad del Estado, que tiene como objetivo, nada menos que garantizar el pleno cumplimiento de los derechos laborales de un buen sector de trabajadores a nivel nacional. Ahora bien, sobre el proceso de flexibilización laboral podemos remitirnos algunos trabajos, como el de Zuñiga (2017), quien en su estudio concluye señalando que la flexibilización laboral consistió básicamente en aflojar, eliminar o adaptar, según el caso, la protección laboral clásica para aumentar el empleo, la inversión o competitividad internacional. La Constitución Política disminuyó los derechos laborales, pues a estos junto con los demás derechos sociales se les dejó de catalogar como derechos fundamentales, aunque ello no impide recurrir a las acciones de garantía para su defensa. Por su parte Añez (2009), señala en su artículo que, con la flexibilización laboral se persigue en primer lugar, reemplazar la estabilidad del sistema de relaciones laborales, asunto que es aceptado con naturalidad y tolerancia por la gran mayoría de los trabajadores, quienes se enfrentan cotidianamente a la intensificación de la explotación y exclusión del mercado de trabajo, lo cual aumenta la pobreza e inequidad. Añade que los países latinoamericanos han visto sus realidades afectadas, tales como las instituciones, personas, grupos y, en particular la concepción de trabajo, ya que trastoca categorías como: clase trabajadora, democracia, beneficios laborales, estabilidad laboral, entre otros, al ser sustituidas por contratos eventuales, sueldo mínimo, flexibilización, precariedad y desempleo.

En contraste con lo antes señalado, artículos como el de Bensusán (2009), señalan que los numerosos problemas que afectan la eficacia de la Inspección del Trabajo, no se limitan a aspectos técnicos de su funcionamiento. El viraje hacia este modelo en los años noventa no hizo más que favorecer el aumento del trabajo no registrado en la seguridad social y el deterioro de la calidad de los empleos. Es posible que sea necesario considerar si la legislación vigente requiere nuevamente de ajustes, para proteger mejor a los trabajadores en las nuevas circunstancias. A su vez, Vilela (2018), señala que, lamentablemente, las debilidades de la administración del trabajo van más allá de problemas internos y contemplan también la falta de capacidad en materia de definición de funciones, poder político y defensa de su autonomía. En este contexto, la inspección del trabajo en nuestro país requiere de nuevas políticas y estrategias que contemplen la complejidad de un mundo de trabajo que atraviesa por grandes

cambios en el cual conviven diversas fórmulas de empleo— así como contar con los recursos necesarios para poder llevar a cabo de manera eficiente las funciones que son de su competencia. De lo señalado entonces, conviene preguntarnos como problema general: ¿Cómo influyó la política de flexibilidad laboral en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 en la perspectiva con los derechos laborales de los trabajadores? En razón de lo anterior, surgen entonces, también los demás problemas secundarios: ¿Cómo influyó la política de flexibilidad laboral en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022?, ¿De qué manera la política económica vigente garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL en el cumplimiento de sus objetivos institucionales?, y ¿Cuál es la percepción de los trabajadores respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín?

2. Bases teóricas de la investigación

Eficiencia: se refiere a la capacidad de un sistema o individuo económico para lograr un objetivo específico, minimizando la utilización de recursos. Es la medida de la eficacia y economía en la realización de una tarea o proceso. Cuando se alcanza la eficiencia, se logra el máximo rendimiento con los recursos disponibles, evitando desperdicios o ineficiencias. Es un concepto fundamental en la economía, ya que se busca optimizar la exploración y utilización de recursos para obtener el mayor beneficio posible. La eficiencia puede evaluarse en diferentes contextos, como la producción de bienes y servicios, la gestión de empresas o la utilización de recursos públicos (Fernández y Sánchez, 1997).

Eficacia: La eficacia se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos de manera exitosa. Se centra en la consecución de resultados deseados y en la capacidad de una entidad para cumplir con sus metas y propósitos. La eficacia implica lograr los resultados esperados y la finalización exitosa de las tareas y actividades planificadas. La eficacia, también se consideran otros factores del entorno que pueden influir en el logro de los objetivos. Estos factores pueden incluir el contexto económico, político, social y tecnológico en el que opera la organización. Para ser eficaz, una organización debe adaptarse y responder de manera adecuada a estos factores externos, aprovechando las oportunidades y enfrentando los desafíos que se presenten. Es decir, la eficacia se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos, teniendo en cuenta tanto la eficiencia en el uso de los recursos como los factores del entorno que pueden afectar su desempeño (Fernández y Sánchez, 1997).

Fiscalización de SUNAFIL: Se trata de un rol inherente a SUNAFIL y que le permite realizar labores de seguimiento, control y supervisión a los empleadores, ya sea de oficio o cuando un trabajador lo denuncia. En este caso SUNAFIL cuenta con las prerrogativas de aplicar las normas correspondientes en cuanto a sanciones y multas (Ley N° 29981).

Objetivos institucionales: son tareas o áreas clave que agrupan los servicios y funciones de una institución y definen las acciones necesarias para alcanzar sus fines. Estos son objetivos fundamentales para dar sentido y sustento a la existencia de la institución, ya que reflejan su misión y visión. Los objetivos establecen una estructura conceptual para orientar las decisiones y actividades de la institución. Los objetivos suelen estar alineados con los principales desafíos o necesidades que la institución busca abordar, y se basan en la comprensión de su entorno y las demandas de sus usuarios o beneficiarios. Dentro de cada objetivo se definen las estrategias específicas, los indicadores de desempeño y otros aspectos relevantes que guían el trabajo de la institución. Los objetivos pueden variar según la naturaleza y el propósito de la institución, pero su objetivo principal es brindar una dirección clara y coherente para el logro de los objetivos institucionales. Los objetivos institucionales son enfoques clave que agrupan las funciones y servicios de una institución, y fortalecen las acciones necesarias para cumplir con su misión y visión. Son fundamentales para orientar y guiar el trabajo de la institución, brindando una estructura conceptual para la toma de decisiones y la medición del desempeño (Andía, 2011).

Percepción: es un proceso que implica la captación y el reconocimiento consciente o inconsciente de los eventos y estímulos que nos rodean. La percepción consciente ocurre cuando somos conscientes de los acontecimientos que percibimos y los reconocemos activamente. Por ejemplo, cuando nos damos cuenta de los colores, formas y sonidos de nuestro entorno. Sin embargo, también existe una dimensión de la percepción que es inconsciente, es decir, no estamos plenamente conscientes de ella en el momento en que ocurre. Estos procesos perceptivos inconscientes pueden influir en nuestra forma de percibir y comprender el mundo, aunque no seamos plenamente conscientes de ello. Por ejemplo, los estímulos subliminales o los sesgos cognitivos pueden afectar nuestras percepciones sin que nos demos cuenta conscientemente. La percepción puede tener tanto una dimensión consciente como inconsciente. La percepción consciente implica el reconocimiento activo y consciente de los eventos percibidos, mientras que la percepción inconsciente se refiere a procesos perceptivos que ocurren sin que seamos plenamente conscientes de ellos en el momento en que suceden (Vargas, 1994).

Trabajadores: En el ámbito de la protección social, se considera trabajador a todas aquellas personas que forman parte de los sistemas nacionales de Seguridad Social, incluso si en ese momento no tienen un empleo activo, pero tienen posibilidades de encontrar trabajo en el futuro. Esto significa que, aunque no estén empleados actualmente, el simple hecho de estar afiliados a un régimen de Seguridad Social específico, o recibir beneficios como una pensión o una renta de acuerdo con la legislación de uno o varios Estados, se incluye dentro del alcance de las disposiciones relacionadas con los trabajadores. Esta perspectiva amplía la noción tradicional de trabajador, que se basa únicamente en el empleo efectivo, y reconoce que la protección social también debe extenderse a aquellos que se encuentran en situaciones de desempleo o que no tienen un empleo en estable el presente, pero que aún están vinculados a los sistemas de SS. De esta manera, se garantiza que estas personas tendrán acceso a los beneficios y protecciones sociales necesarios, independientemente de su situación laboral actual (Sánchez-Rodas, 2016).

3. Metodología

Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cualitativo. Así pues, según Ruiz (2012) cuando hablamos de método cualitativo nos referimos a un estudio con determinados problemas, los cuales suelen presentarse en lugares determinados, siendo indispensable establecer objetivos para la obtención de respuestas a ciertos problemas. Por su parte, Aranzamendi (2015) explica que una actividad orientada y sistemática a comprender profundamente un fenómeno social y jurídico es una investigación cualitativa, para lo cual se descubren y desarrollan un organizado cuerpo de conocimientos sobre el derecho. Por ello, en esta investigación el fenómeno de estudio fue evaluar el proceso de flexibilización laboral y su influencia en la eficiencia de SUNAFIL en relación con los derechos laborales de los trabajadores, 2020-2022, para lo cual los objetivos planteados permitirán adquirir conocimientos y respuestas jurídicas en el marco normativo laboral.

Tipo de investigación: esta investigación fue de tipo básico, en tanto, con la recolección de datos se buscó obtener un conocimiento puro, profundizando los conocimientos ya existentes. Para Sánchez y Reyes (2015) la investigación básica pretende lograr entender un problema identificado en un contexto específico.

Diseño de investigación:El diseño fue de teoría fundamentada ya que se pretendió realizar análisis a través de codificaciones en tanto, se logró obtener información rápida, confiable y de manera directa en la realidad donde se presentó, es decir las fuentes fueron, resoluciones emitidas por la Intendencia Regional de Sunafil San Martín desde su creación, para lo cual se observó el fenómeno sin influenciar su contexto o manipular las variables.

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Esta investigación fue de carácter cualitativo; en ese sentido, no se requirió operacionalizar variables y medirlas estadísticamente; consignando como categorías de estudio las siguientes (tabla 1):

Tabla 1: Categorías y subcategorías.

Categorías Temáticas	Subcategorías
Política de flexibilidad laboral	Eficiencia de SUNAFIL
	Eficacia de SUNAFIL
Derechos laborales de los trabajadores	Política económica
	Percepción de los trabajadores

Escenario de estudio

En la presente investigación participó un organismo del Estado de manera constante y sostenida. El escenario de estudio fue la SUNAFIL – Intendencia Regional de San Martín, ubicada en el Jr. Antonio Raymondi N° 519, distrito de Tarapoto y provincia de San Martín. Tal como lo recomienda De Dios (2003), el escenario de estudio debe estar plenamente identificado, para así delimitar geográficamente los resultados del estudio. A continuación, se precisa el organigrama de dicha entidad, en lo referido a las intendencias regionales (figura 1).



Figura 1: Organigrama SUNAFIL – Intendencias regionales.

Participantes

Los participantes son las personas que proporcionan información sobre la problemática de estudio y se les selecciona en base a la experiencia y conocimiento que tenga de la misma (De la Vega, 2016). En esta investigación los participantes estuvieron conformados por los sujetos que intervinieron en cada etapa del sistema de inspección de trabajo, desde la atención de denuncias, actuaciones inspectivas, fase instructora y sancionadora de SUNAFIL – San Martín. En la tabla 2 se aprecia los participantes.

Tabla 2: Lista de participantes.

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Profesión	Proceso en el que participa
1	César Emilio Carrasco Silva	Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción	Abogado	Calificación de denuncias y Módulo de Gestión de Cumplimiento
2	Jim Vásquez Caro	Inspector de Trabajo	Contador	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
3	Carmen Rosa Santillán Alegría	Inspector de Trabajo	Abogado	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
4	Herman Sánchez Ramírez	Inspector de Trabajo	Ingeniero	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
5	Diego Alonso Piña Jaramillo	Inspector Auxiliar	Ingeniero Ambiental	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
6	Daniel Andrés Poma Canazas	Inspector Auxiliar	Economista	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
7	Roy Richmond Rojas López	Inspector Auxiliar	Ingeniero Civil	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
8	Ronald Edwin Dávila Tarrillo	Inspector Auxiliar	Ingeniero Civil	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
9	Alex Fernando García Ramírez	Inspector Auxiliar	Economista	Actuaciones Inspectivas de Fiscalización
10	Ofelia Cassandra Talledo León	Especialista Legal	Abogada	Procedimiento Administrativo Sancionador – Fase Instructora
11	Elsa Mavila Ramírez Pinedo	Especialista Legal	Abogada	Procedimiento Administrativo Sancionador – Fase Instructora
12	Manuel Alexander Herrada García	Sub Intendente de Sanción – Primera Instancia	Abogado	Procedimiento Administrativo Sancionador – Fase Instructora
13	Milagros María Bermúdez Flores	Especialista Legal	Abogado	Procedimiento Administrativo Sancionador – Fase Sancionadora – Segunda Instancia

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Moreno (1998) señala que la técnica es el procedimiento o mecanismo por el cual se obtiene la información necesaria para el estudio. Las técnicas que se aplicaron en esta investigación consistieron en la entrevista y la encuesta al órgano instructor, los inspectores de trabajo y especialistas legales que laboran en la etapa de actuaciones inspectivas, fase instructora y sancionadora del procedimiento sancionador, respectivamente.

Instrumentos: El instrumento es la herramienta con la cual se obtiene la información necesaria. Dicho instrumento es elaborado y diseñado por el investigador según los objetivos planteados (Noya, 2011). El instrumento que se utilizó es la Guía de entrevista y el cuestionario a los instructores, especialistas legales e inspectores de trabajo para conocer las mayores falencias o factores que, en su experiencia, inciden en la eficiencia de SUNAFIL. Cabe precisar que los instrumentos fueron debidamente validados por los expertos en la materia, tal como se detalla a continuación (tabla 3).

Tabla 3: Lista de validadores.

Nº	Nombres	Descripción
1	Elia Anacely Córdova Calle	Universidad Nacional de San Martín. Doctora. CERSM n° 215
2	Elsa Mavila Ramírez Pinedo	SUNAFIL. Doctora en Derecho
3	Diana Carolina Meléndez Ríos	Fiscalía provincial penal de Bellavista. Doctora en Derecho
4	Manuel Alexander Herrada García	SUNAFIL. Magister en Derecho
5	Gabriela del Pilar Palomino Alvarado	Docente universitaria. Doctora en Derecho. Universidad Nacional de San Martín.

Procedimientos

Esta investigación se desarrolló de la siguiente manera:

- 1) Identificado el fenómeno social a investigar, es decir la realidad problemática, se recolectó información de diversos trabajos de investigación, artículos científicos y artículos de revisión sistemática de carácter nacional e internacional, las cuales tuvieron relación con el tema de investigación, permitiendo redactar los objetivos, categorías y sub categorías.
- 2) Conforme a los objetivos planteados, se elaboraron los instrumentos para la recolección de información (ficha de análisis documental y la guía de preguntas de entrevista), los mismos que fueron validados por el juicio de cinco expertos.
- 3) Para obtener la información documental, se presentó por mesa de partes virtual de la SUNAFIL una solicitud de acceso a la información pública.
- 4) Respecto a las entrevistas a los participantes, previamente se solicitó autorización a la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín, para aplicar una entrevista a sus trabajadores.
- 5) Respecto a las entrevistas, se procedió a identificar los participantes del estudio, con los cuales se realizaron coordinaciones respectivas (correos electrónicos), para poner de conocimiento el propósito de la investigación y la importancia de recolectar la información a través de una entrevista.
- 6) Se realizó la recolección de datos según los objetivos, categorías y subcategorías de la investigación, transcribiendo las narrativas y experiencias que proporcionen las fuentes, las mismas que fueron llevadas a una base de datos, siendo analizadas e interpretadas luego.
- 7) Posteriormente, se realizó la discusión de resultados por objetivos establecidos, desde el general a los específicos, realizando la triangulación de la información, contrastando la información obtenida con las teorías y los antecedentes de la investigación.
- 8) Finalmente se redactaron las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación, tomando como base los objetivos generales y específicos.

Rigor científico

Balestrini (2006) recomienda que el investigador sea minucioso al momento de formular el problema, plantear los resultados y la discusión de la misma, todo ello debe hacerlo aplicando los métodos científicos pertinentes y necesarios, de tal modo que se cumpla con los objetivos de estudio y se alcance a la verdad científica y el desarrollo del conocimiento. Este estudio al ser cualitativo, tuvo como eje principal la recolección de información de participantes determinados, los mismos que son conocedores del tema de estudio y de la rama de especialización (derecho laboral). Asimismo, se obtuvo información documental propia y oficial de la entidad pública que se estudió (SUNAFIL).

Método de análisis de la información

Al evaluar y analizar la información se utilizaron los siguientes métodos:

- 1) Hermenéutico: el cual se aplicó sobre todo a fuentes documentales relacionadas a la doctrina, legislación y jurisprudencia (Bavaresco, 2006).
- 2) Analítico: Para obtener una evaluación correcta, se descompuso el tema de investigación en categorías y sub categorías, lo cual facilitó una mayor precisión del estudio con los resultados buscados.
- 3) Dogmático: se examinaron los antecedentes y bases teóricas relacionadas al derecho laboral, permitiendo la discusión de los resultados obtenidos, para luego establecer de manera certera las conclusiones y recomendaciones.

Aspectos éticos

Todo investigador debe cumplir estrictamente con la integridad científica ya que esto impedirá que su estudio caiga en el descrédito o se cometa alguna irregularidad metodológica (Carbajal, 2009). En este caso, se respetó los principios de libertad, responsabilidad, justicia y beneficencia. Además, se solicitó el consentimiento libre e informado de los participantes. De otro lado, se respetó los derechos de autor y de propiedad intelectual, consignando debidamente las fuentes documentales consultadas. Finalmente, se declara que el suscrito labora en la SUNAFIL San Martín, pero que ello no fue impedimento para realizar el estudio de modo objetivo e imparcial o caer en algún conflicto de interés.

4. Resultados y discusión

Resultado del análisis de la legislación

A lo largo de la historia peruana, la producción legislativa sobre derecho laboral y de los trabajadores ha sido abundante, dispersa y diversificada. Esto si bien ha sido un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, también ha sido un escollo para los operadores del derecho pues la confusión existente sobre la vigencia o no de las normas ha generado más de un malestar y frustración. La confusión llegó a tal punto que el propio TC tuvo que aclarar que solo se cuenta en el país con dos regímenes laborales generales: el privado y el público (Exp. N° 00002-2010-AI).

Es por ello que mediante R.M. N° 232-2021-TR, de 26.11.21, se ha propuesto la creación de una Comisión Especial Temporal para elaborar un anteproyecto de Código de Trabajo, aunque hay dudas sobre su viabilidad y eficacia. Se cuestiona si un único Código para los sectores privado y público es lo más adecuado, considerando la complejidad y abundancia de la legislación laboral actual. Además, se señala la necesidad de abordar los desafíos derivados de avances científicos y tecnológicos en los procesos productivos. A pesar de las preocupaciones, se destaca la oportunidad de iniciar un estudio detallado sobre la regulación de los contratos especiales de trabajo como un paso importante para mejorar el Derecho del Trabajo en el Perú.

Aun así, a partir de la legislación vigente se aprecia que se cuenta con una subclasificación de los regímenes laborales, estos son:

a) Sector privado: a.1. D.L. 728 o los que lo sustituyan; a.2. regímenes laborales especiales; y, a.3. Contratos especiales de trabajo.

b) Sector público: b.1. Ley 30057 o las que la sustituyan; b.2. Regímenes laborales sectoriales con normas comunes; y, b.3. Carreras específicas.

La legislación en el régimen privado no cuenta con mayores inconvenientes. El problema sigue siendo en el sector público. Es por ello que se requieren realizar dos precisiones:

1. No es preciso afirmar que existen cuatro regímenes generales. La Ley 30057, como objetivo estratégico, absorbió las relaciones del Decreto Legislativo (D.L.) 276 (obsoleto y en extinción) y el D.L. 1057 (forma en que se absorben los SNP, a través del CAS). Se destaca que el D.L. 728 debería aplicarse solo cuando el Estado actúa como empresario y no como administrador.

2. Los D.L. 276 y 1057 se consideran normas en tránsito. En este punto, consideramos que el Poder Legislativo ha cometido un error al intentar que los trabajadores CAS pasen al D.L. 276 y al D.L. 728 mediante la Ley 31131. El TC ha declarado esta ley inconstitucional, ya que lo legal y establecido hace ocho años es que migren a la Ley 30057 previa modificación de los cuellos de botella de esta última (González, 2022).

Ante tal panorama legal, se crea el 2013 la SUNAFIL, la misma que cuenta con una ley de creación y su respectivo reglamento, el D.S. 07-2013-TR. De acuerdo a la norma vigente la SUNAFIL es un organismo técnico especializado adscrito al MTPE. Su función principal es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Además, la Sunafil brinda asesoría técnica, realiza investigaciones y propone la emisión de normas relacionadas con estas materias. Además, la norma le señala que tiene como finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Además, brinda asesoría técnica, realiza investigaciones y propone la emisión de normas relacionadas con estas materias.

En cuanto a sus funciones, la norma establece que la Sunafil realiza lo siguiente:

a. Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

b. Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

c. Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.

d. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen laboral de la actividad privada.

Es decir, si bien el país cuenta con una amplia normativa en materia laboral y cuenta además con un organismo encargado de la fiscalización laboral y del cumplimiento de los derechos laborales, el problema sigue siendo que muchas de estas normas y de las funciones de la Sunafil no se cumplen, no se conocen o no se implementan de modo adecuado, con el menoscabo que esto supone para los trabajadores (González, 2022). En ello también coinciden tanto los aportes desde la doctrina, teorías, entrevistas y encuestas aplicadas en el presente estudio y que se exponen a continuación.

Resultado del análisis de la doctrina y teorías

A partir de los estudios de Abramo et al (2019), Basante et al (2022), Ferrer (2019), Goicochea (2022), Inostroza (2019), Lavado et al (2021), Ledesma (2021), Munguía (2018), Perelmiter (2019), Rojas et al (2018), Rymanov et al (2019), Sánchez (2023) y Valderrama (2018), se aprecia el creciente interés por parte de la academia de abordar de modo crítico y metodológico el desarrollo del derecho laboral, la inspección laboral y los derechos de los trabajadores. Tanto a nivel nacional como internacional se observa que cada vez es más notorio y relevante los estudios que se realizan al respecto. Dichos estudios confirman que se requiere contar con un Estado y con organismos fiscalizadores y supervisores fortalecidos y consolidados a fin de que la protección de los derechos de los trabajadores se realice de modo efectivo.

De otro lado, los aportes de la OIT (2022) refieren que la pandemia ha tenido un impacto significativo en la economía y el empleo a nivel mundial. Durante el período 2017-2019, el PIB mundial creció a un promedio anual del 3,4%, mientras que para 2020-2022 se espera un crecimiento del 2,1%. La tasa de desempleo también ha aumentado, pasando del 5,4% al 6,2% durante esos mismos períodos. Los organismos internacionales señalan la persistencia de crisis y fuertes turbulencias en el mundo laboral, lo que representa peligros para la recuperación económica.

En esa línea diversos autores señalan que, a pesar del fuerte impacto recesivo causado por la pandemia, es necesario considerar que las tendencias a largo plazo en la reproducción mundial del capital indican un agotamiento del régimen de acumulación neoliberal (Gambina, 2022; Husson, 2020; Katz, 2021 y Roberts, 2020). Mientras que desde otros sectores señalan que la pandemia ha puesto de manifiesto los vínculos entre su origen, desarrollo, impactos y las políticas públicas implementadas, así como el funcionamiento del sistema económico neoliberal. Este sistema no ha logrado resolver las contradicciones en la acumulación de capital, lo que se evidenció en la crisis mundial de 2008. Los organismos internacionales destacan problemas estructurales, como el bajo nivel de productividad laboral, proponiendo como soluciones clave el impulso tecnológico, especialmente la Industria 4.0, y la intensificación de la flexibilidad laboral (FMI, 2020 y 2022; Dieppe, 2020).

Desde ese contexto, resulta esclarecedor la doctrina y la teoría cuando señala que la situación laboral derivada del modelo de acumulación neoliberal es el resultado de las políticas estatales y una nueva relación de fuerzas entre el capital y el trabajo, dando lugar a un nuevo arreglo social. Se destaca la flexibilidad como una característica central de este modelo, generando dos debates conceptuales. En primer lugar, se discute el concepto de trabajo atípico, diferenciándolo del empleo formal asalariado y estable, así como del trabajo informal. La informalidad se ha transformado en una nueva forma vinculada al desarrollo del capitalismo, siendo parte integral de la flexibilidad y orgánica a la producción capitalista (Leite, 2009).

Así las cosas, el presente estudio planteó la necesidad de determinar la influencia de la política de flexibilidad laboral en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 en la perspectiva de los derechos laborales de los trabajadores, ya que la tendencia mundial y nacionales a flexibilizar aún más las relaciones labores con las consecuencias sociales, laborales y jurídicas que eso conlleva, tal como se ha podido advertir en el presente estudio, tanto a partir de la encuesta y la entrevista que se detallan a continuación.

Resultado del análisis de la encuesta

A fin de cumplir con los objetivos del estudio se aplicó una encuesta dirigida al personal del procedimiento inspectivo – sancionador de la IRE San Martín, quienes accedieron de modo libre y fueron debidamente informados sobre los alcances del presente estudio. Fueron 14 trabajadores quienes participaron de la encuesta y solicitaron se mantenga en reserva su identidad. Siendo así, para el objetivo general: Determinar la influencia de la política de flexibilidad laboral en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 en la perspectiva de los derechos laborales de los trabajadores, se preguntó y respondieron lo siguiente (tabla 4):

Tabla 4: Encuesta relacionada al objetivo general.

Preguntas	Respuestas	
	SI	NO
¿Cree Ud., que la política de flexibilidad laboral influye en la eficiencia de SUNAFIL San Martín?	SI	10
	NO	4
¿Cree Ud., que la SUNAFIL San Martín aboga por los derechos laborales de los trabajadores?	SI	10
	NO	4
¿Cree Ud., que debe mejorar la eficiencia de SUNAFIL San Martín?	SI	12
	NO	2
¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: la influencia de la política de flexibilidad laboral resultó significativa en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 ya que antepuso el modelo económico de desarrollo dejando los derechos laborales de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad?	SI	8
	NO	6

Análisis sistemático: La mayoría de los encuestados (10) creen que la política de flexibilidad laboral influye en la eficiencia de SUNAFIL San Martín, mientras que solo 4 respondieron que no. Esta respuesta guarda relación con los resultados obtenidos de la entrevista, como se verá más adelante. De otro lado, 10 e los encuestados señalan que la SUNAFIL San Martín sí aboga por los derechos laborales de los trabajadores. Llama la atención que 4 encuestados señalen que no lo hace, a pesar que ellos laboran en dicha entidad. Asimismo, casi todos los encuestados (12) señalan que se debe mejorar la eficiencia de SUNAFIL San Martín. Solo 2 encuestados creen que no hace falta. Esta respuesta contribuye a validar la hipótesis planteada en el presente estudio. Lo mismo ocurre cuando 8 de los encuestados refieren que la influencia de la política de flexibilidad laboral resultó significativa en la eficiencia de SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 ya que antepuso el modelo económico de desarrollo dejando los derechos laborales de los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Siendo así, con las encuestas formuladas queda validada la hipótesis general.

Respecto al Objetivo específico N° 1: Identificar la influencia de la política de flexibilidad laboral en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022, se preguntó y respondieron (tabla 5):

Tabla 5: Encuesta relacionada al objetivo específico.

Preguntas	Respuestas	
	SI	NO
¿Cree Ud., que la política de flexibilidad laboral influye en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín?	SI	13
	NO	1
¿Considera que SUNAFIL San Martín realiza una labor eficaz en la fiscalización laboral?	SI	8
	NO	6
¿Considera que SUNAFIL San Martín cuenta con los suficientes fiscalizadores laborales?	SI	0
	NO	14
¿Considera Ud., que la SUNAFIL San Martín cuenta con fiscalizadores laborales debidamente capacitados y comprometidos con su labor?	SI	10
¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: la influencia de la política de flexibilidad laboral resultó determinante en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 ya que dejó a dicha entidad sin mayores funciones fiscalizadoras?	SI	10
	NO	4

Análisis sistemático: 13 de los encuestados señalan que la política de flexibilidad laboral sí influye en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín. Solo 2 creen que no. De otro lado, 8 encuestados creen que SUNAFIL San Martín sí realiza una labor eficaz en la fiscalización laboral, aunque 6 de los encuestados creen que no lo hace. Asimismo, todos los encuestados (14) creen que SUNAFIL San Martín no cuenta con los suficientes fiscalizadores laborales. Esta carencia resulta más que clamorosa. Esto guarda relación cuando 10 de los encuestados señalan que la SUNAFIL San Martín sí cuenta con fiscalizadores laborales debidamente capacitados y comprometidos con su labor, aunque 4 de los encuestados creen que esto no ocurre. Finalmente, 10 de los encuestados señalan que la influencia de la política de flexibilidad laboral sí resultó determinante en la eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL San Martín en el periodo 2020-2022 ya que dejó a dicha entidad sin mayores funciones fiscalizadoras. De este modo, la hipótesis específica 2 queda validada a partir de las respuestas de los encuestados.

Respecto al objetivo específico N° 2: Analizar la manera en que la política económica vigente garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, se preguntó y respondieron (tabla 6):

Tabla 6: Encuesta relacionada al objetivo específico 2.

¿Cree Ud., que la política económica vigente garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL en el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	SI	2
	NO	12
¿Cree Ud., que SUNAFIL cumple con sus objetivos institucionales	SI	4
	NO	10
¿Cree Ud., que debe realizarse cambios y mejoras en SUNAFIL San Martín para que cumpla con sus objetivos institucionales?	SI	14
	NO	0
¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: la política económica vigente no garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL puesto que debilita y reduce las funciones de dicha entidad poniendo en riesgo el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	SI	11
	NO	3

Análisis sistemático: casi la mayoría de los encuestados (12) creen que la política económica vigente no garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, solo 2 responden que sí. Esto nos lleva a pensar, que, en efecto, la actual política económica sí incide en la labor de fiscalización de SUNAFIL. 10 de los encuestados creen que SUNAFIL no cumple con sus objetivos institucionales, esto llama la atención pues se trata de personas encuestadas que trabajan en la misma entidad evaluada. Al no cumplir con sus objetivos institucionales, obviamente el más perjudicado es el trabajador. Esto guarda relación cuando se le pregunta si debe realizarse cambios y mejoras en SUNAFIL San Martín para que cumpla con sus objetivos institucionales, todos los encuestados respondieron que sí. De este modo queda claro que dicha entidad requiere mejoras institucionales. Finalmente, 11 de los encuestados señalan que la política económica vigente no garantiza plenamente la eficacia de SUNAFIL puesto que debilita y reduce las funciones de dicha entidad poniendo en riesgo el cumplimiento de sus objetivos institucionales. De este modo también queda validada la hipótesis específica 2.

Respecto al objetivo específico N° 3: Verificar la percepción de los trabajadores respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín, se preguntó y respondieron (tabla 7):

Tabla 7: Encuesta relacionada al objetivo específico 3.

¿Tiene Ud., una percepción positiva respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín?	SI	8
	NO	6
¿Ha sido capacitado alguna vez por SUNAFIL San Martín?	SI	14
	NO	0
¿Cree Ud., que SUNAFIL San Martín debe mejorar sus estrategias institucionales para proteger los derechos laborales?	SI	12
	NO	2
¿Le resulta valioso para Ud., las funciones de SUNAFIL San Martín?	SI	14
¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: la percepción de los trabajadores respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín resulta negativa puesto que observan que dicha entidad no protege plenamente sus derechos ni fiscaliza a los empleadores de modo eficiente?	SI	10
	NO	4

Análisis sistemático: 8 de los encuestados sí tienen una percepción positiva respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín, pero 6 de ellos señalan que no. Es decir, varios encuestados creen que dicha entidad no ha logrado posicionarse institucionalmente en la región. De otro lado, todos los encuestados señalan que han sido capacitados alguna vez por SUNAFIL San Martín, esto resulta conveniente y estratégico y quien más sale beneficiado es el trabajador. En otra pregunta 12 encuestados señalan que SUNAFIL San Martín debe mejorar sus estrategias institucionales para proteger los derechos laborales, solo 2 no lo creen necesario. En esa línea, todos los encuestados (14) señalan que sí resulta valioso para ellos las funciones de SUNAFIL San Martín. Finalmente, 10 encuestados creen que la percepción de los trabajadores respecto a la eficiencia de SUNAFIL San Martín resulta negativa puesto que observan que dicha entidad no protege plenamente sus derechos ni fiscaliza a los empleadores de modo eficiente. Con esto también queda validada la hipótesis específica 3.

5. Conclusiones

La política de flexibilización laboral si influyó significativamente en la eficiencia de SUNAFIL, en relación al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, durante el periodo 2020-2022, toda vez que la pandemia ocasionada por el virus COVID-19, presente en dicho periodo, puso de relieve la capacidad del Estado de continuar cumpliendo su labor de protección de los derechos de los trabajadores y a la par el de continuar garantizando o asegurar los puestos laborales de los trabajadores. La política de flexibilización laboral resultó determinante en la eficacia de SUNAFIL, porque permitió a la institución continuar su labor de fiscalización a través de la implementación de canales electrónicos y medios virtuales, empero influyó negativamente en el propósito de

cautelar los derechos de los trabajadores que no contaban con estabilidad laboral, a los que se les disminuyó la remuneración y aquellos que no encontraban formalizados, resultando beneficiados únicamente aquellos que tenían trabajos formales en donde las labores sí podían realizarse mediante trabajo remoto. La política de flexibilización laboral puso de relieve los problemas existentes en el país en relación a la formalización laboral, los contratados temporales, los contratos part time y en general la informalidad ocasionada por la falta de una normativa unificada en materia laboral, considerando la amplia cantidad de normas dispersas existentes sobre la materia, lo que dificultó la toma de decisiones del Estado al momento de proteger los derechos de los trabajadores en dicho periodo ante hechos como despidos masivos, recortes de sueldo y otorgamiento de licencias sin goce de haberes; mientras ello ocurría se implementaban tardíamente mecanismos digitales de fiscalización como la casilla electrónica. Se evidencia que existe una percepción negativa sobre el servicio que brinda SUNAFIIL toda vez que, a través de su labor de fiscalización, no cumple con su objetivo institucional, el cual es vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, es por ello que se la concibe como un mero organismo sancionador, y no tanto uno que sí promueva el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y garantiza su pleno respeto.

6. Referencias bibliográficas

Abramo, L., Cecchini, S., y Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe, Libros de la CEPAL, N° 155 (LC/PUB.2019/5-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Agacino, R., Gonzales, C., y Rojas, J. (1998). Capital Trasnacional y Trabajo: El desarrollo minero en Chile. LOM Ediciones; Santiago, Chile.

Andía, W., (2011). Planeamiento estratégico en el sector público. 2da. edición. El Saber Editores. Perú.

Anez, C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 10, n° 30; Caracas, Venezuela. pp.310-324.

Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. Universidad Arturo Prat Chile. Revista de Ciencias Sociales (Cl), (26), pp. 39-55.

Arce, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. Derecho PUCP.

Balestrini, A. (2006). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

Banco Mundial (2000). Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001: lucha contra la pobreza. Madrid. Ediciones Mundi Prensa.

Barreiro, M. (2015). La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. Valencia – España. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia.

Barro, R., Grillo, V. y Febrero, R. (1997). Macroeconomía. Teoría y Política, McGraw-Hill, Madrid.

Basante, J., y Pérez, A. (2022). Análisis de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional para mitigar el impacto económico empresarial del Covid19 en Colombia. Institución universitaria Antonio José Camacho. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa de contaduría pública.

Bavaresco, A. (2006). Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un diseño de investigación). Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.

Bidard, J., y C. Klimovsky, E, Beneti, C. (2014). Capital, salario y crisis, un enfoque clásico. Ciudad de México, México. UAM y Siglo XXI editores.

Carbajal, R. (2009). La investigación científica y su transcripción en el escrito médico. En E. Aranda Torrelío, N. Mitru Tejerina, & R. Costa Ardúz, ABC de la redacción y publicación médico-científica (segunda edición ed.). La Paz, Bolivia.

Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. En: Revista Aportes. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, año/vol. IV, n° 017; Puebla, México. pp. 57 – 74.

- Ciudad, A. (2001). *Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas*. Lima: OIT.
- Clement, N. (1997). *Economía, Enfoque América Latina*, Mc.Graw-Hill.
- Costa, A. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*. Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona.
- Crisis del capital y pandemia. Los desafíos para Nuestramérica. Buenos Aires: CLACSO, pp. 21-38.
- Cueto, A. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. Lima – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De Dios, D. (2003). *Guía metodológica para elaborar diseños de investigación social*, México, UNAM.
- De la Vega, G. (2016). *La investigación documental en la enseñanza de las ciencias sociales y las humanidades*; México, UNAM.
- Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Díaz, A. (1996). *Flexibilidad Productiva en las Economías de la Región y Nuevos Modelos de Empresa*. En: Boletín Cinterfor. n° 137; Santiago, Chile. pp. 31 – 60.
- Dieppe, A. (2020). *Global productivity. Trends, drivers, and policies*. Washington, DC: World Bank.
- Echeverría, M. (2003). *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral*. En: Colección IDEAS. Año 4, n° 29; Santiago, Chile. pp. 2 – 16.
- Echeverría, M., y López, D. (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y las Personas*. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo; Santiago, Chile.
- Feinstein, O. (1994). *Neoestructuralismo y Paradigmas de Política Económica*, Córdoba.
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid.
- Ferrer, L. (2019). *La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2017*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo.
- FMI (2020). *La próxima fase de la crisis: Se necesitan nuevas medidas para una recuperación resiliente*. Washington: FMI.
- FMI (2022). *Perspectivas de la economía mundial*. Washington: FMI.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de Modernización de las Relaciones Laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. LOM Ediciones; Santiago, Chile.
- Gambina, J. (2022). *La crisis y los rumbos*. En: E. Elorza y J. Gambina (comps.).
- Goicochea, L., y Marcelo, G. (2022). *La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de la Inversión Social. Universidad del Pacífico. Lima.
- González, O. (2022). *Vigencia de los regímenes laborales especiales en el Perú: problemática y posibles reformas*. En: Agenda del Derecho Laboral Peruano. Revista LABOREM N.º 25-2021. Lima.
- Guerra, P. (1995) *¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad*. En: Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena (Editores). *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*. Programa de Economía del Trabajo (PET); Santiago, Chile. pp. 17 – 30.
- Gutiérrez, O. (2009). *Sobre la política económica*. Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. Revista Perspectivas, (24), 37-58.

- Harnecker, M. (1969). Los conceptos fundamentales del materialismo histórico, México, Siglo XXI.
- Harvey, D. (1990). La condición de la posmodernidad, Investigación sobre los orígenes del cambio cultural, Buenos Aires, Amorrortu editores.
- Hayek, von, F. (1968). La competencia como proceso de descubrimiento. En: *New Studies in Philosophy, Politics, Economics and the History of Ideas*. Londres: Routledge & Kegan Paul, Ltd., 1978.
- Huamán, G y Giráldez, S. (2016). La Inspección del Trabajo y el Cumplimiento de Pago de Beneficios Sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Humblet, M. y Zarka-Martres, M. (2001). La política normativa de la OIT. Ginebra: OIT.
- Husson, M. (2020). Capitalismo al filo de la navaja. Viento Sur.
- Ibarra, M, y González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, (231), pp. 33-52.
- Inostroza, O. (2019). Normas socio laborales y su influencia en el empleo formal en el ámbito de la Intendencia Regional SUNAFIL La Libertad, 2017.
- Iturraspe, F. (1994). Estado, Globalización, Integración, y Derecho del Trabajo. Algunas ideas para introducir la discusión de la Carta Social Andina, Asesoría Laboral N° 42, Año IV, Lima.
- Katz, C. (2021). Las nuevas encrucijadas de América Latina. La Página de Claudio Katz.
- Krugman, P. (2001). *Economía Internacional*, Edit Addison Wesley.
- Lavado, P., y Yamada, G. (2021). Propuestas hacia un mejor gobierno. Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Perú.
- Ledesma, M. (2021). Estado y trabajo. La inspección laboral: entre el control y la producción de sociedad. Industria y bien público en el AMBA 2003-2015. Maestría en Sociología Económica IDAES-Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires.
- Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21, pp. 7-33.
- León, M. (2015). La indebida interpretación del principio de confidencialidad por los inspectores de trabajo en los procedimientos inspectivos y la afectación al derecho de defensa del empleador. Lima – Perú. Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres.
- Ley N° 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- López, P. (2018). La aplicación del Sistema de Inspección del Trabajo y su relación con la satisfacción de los trabajadores que realizan tramites en la SUNAFIL - Lima Metropolitana. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.
- Martínez, D. y Vega Ruiz, M. (2001). La globalización gobernada. Estado, sociedad y mercado en el siglo XXI. Madrid: Ed. Tecnos. Meza, P (2017). El Derecho a la Defensa como garantía en las actuaciones de la inspección del trabajo en el Perú. Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres.
- Moreno, G. (1998). *Cómo investigar. Técnica documental y de campo*; México, EDERE.
- Munguía, C. (2018). Evaluación de la política de flexibilidad laboral y su impacto en la condición de vulnerabilidad social de los profesionistas en México durante el periodo 2005-2016. Tesis presentada por para obtener el grado de maestro en acción pública y desarrollo social. México.
- Nieto, A. (2005). *Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid: Tecnos.

- Noya, J. (2011). *Teorías de la sociología contemporánea*; Madrid; Ed. Biblioteca Nueva, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). *Observatorio de la OIT*.
- Perelló, N. (2006). Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. En: *Gaceta Laboral*. Vol. 12, n° 3; Caracas, Venezuela. pp. 386 – 403.
- Perelmiter, L. (2019). *Ley y justicia en la trinchera estatal. Experiencias de inspectores laborales en Buenos Aires*. *Revista Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires.
- Pernia Hoyo, N. (2014). *La Inspección del Trabajo y los entes administrativos del estado venezolano*. *Gaceta Laboral*.
- Requejo, J. (2014). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Tesis para optar el título de Magister en Derecho de la Empresa. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Roberts, M. (2020). Trabajo y esfuerzo en la crisis del COVID-19. *Sinpermiso*, 8.
- Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (N° 06).
- Rymanov, A y Bocharova, I. (2019). Cuantificación de la resolución de conflictos laborales. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año VI, Edición Especial Julio.
- Sánchez, G., y Martínez, M. (2023). Cambios y retos en las relaciones laborales México 2018-2022. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 36, n.º 52, enero-junio 2023, pp.107-134.
- Sánchez-Rodas, C. (2016). El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Soria, J. (2017). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016. *Universidad César Vallejo*.
- SUNAFIL (2023). Portal de Transparencia de SUNAFIL.
- SUNAFIL (2023). Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL. Lima.
- Toyama, J y Neyra, C. (2011). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial? *Ius et veritas*; Núm. 42 (2011).
- Tribunal Constitucional. Exp. N° 00002-2010-AI.
- Universidad de Alicante (2012). *Introducción a la Política Económica*. España.
- Valderrama, L. (2018). *Régimen Laboral Explicado 2019*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Revista Alteridades*, 4 (8), Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa México, pp. 47-53.
- Vega, M., y Martínez, D. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Vial, I. (2015). *Dirección del Trabajo: constitucionalidad y límites de la fiscalización laboral*. Universidad de Chile.