



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Escuela de
Postgrado

**“LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL Y LA
FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN EL DEPARTAMENTO
DE LA LIBERTAD DURANTE EL PERÍODO 2015 AL 2019”**

**Trabajo de Investigación presentado para optar el Grado Académico de
Magíster en Gestión de la Inversión Social**

Presentada por

Lenny Varinia Goicochea Díaz

Gaby Regina Marcelo Puente

Asesor: Profesora Joanna Noelia Kamiche Zegarra

[0000-0001-5561-4518](tel:0000-0001-5561-4518)

Lima, febrero 2022

Resumen Ejecutivo

El Sistema de Inspección del Trabajo-SIT en el Perú, está integrado, entre otros¹, por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, cuya misión es promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los trabajadores, para lograr condiciones de trabajo digno. Para ello, la SUNAFIL implementó 26 Intendencias Regionales, una por cada región (incluye Lima Metropolitana y el Callao); no obstante, el presente trabajo de investigación se enfocará en la Intendencia Regional La Libertad.

Para el cumplimiento de su misión, la SUNAFIL desarrolla 05 objetivos específicos, del cual el trabajo de investigación desarrollará el *Objetivo Específico 4: “Incrementar la cantidad de trabajadores incorporados a planilla electrónica como resultado de la intervención del SIT”* cuyo indicador es *“Tasa de crecimiento de la efectividad en la incorporación de trabajadores por el SIT respecto al periodo anterior y Porcentaje de trabajadores incorporados a la planilla en el sector No Agrario”*².

La Intendencia Regional La Libertad, inició sus funciones el 25 de noviembre de 2014 y a nivel institucional es una de las intendencias con mayor número de trabajadores incorporadas a la planilla electrónica de las empresas. Es así que, el principal objetivo de la investigación es analizar la relación entre las actuaciones inspectivas de fiscalización en el departamento La Libertad, sobre el número de trabajadores incorporados a planillas durante el periodo 2015-2019 como una estrategia para alcanzar el objetivo institucional.

Para examinar la relación de las variables estudiadas, se utilizó como metodología de análisis la correlación simple entre las actuaciones inspectivas fiscalización y el número de trabajadores incorporados a planillas, con lo cual se comprobó que existe una asociación positiva y significativa durante el periodo de 2015-2019, con un nivel de confianza de 95%.

Asimismo, describe la diferencia de medias de la fiscalización laboral según: i) el ámbito geográfico, siendo la provincia de Trujillo donde se incorporaron a planilla a una mayor cantidad de trabajadores; ii) según el sector económico a donde pertenecen las empresas fiscalizadas, el sector agroindustrial

¹ El Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 002-2017-TR señala que El SIT comprende: i) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ii) SUNAFIL y iii) Gobiernos Regionales.

² Plan Anual de Inspección de Trabajo 2021, Capítulo 3. Objetivos y Estrategias de Intervención y Capítulo 4. Indicadores y programación de metas

seguido del sector enseñanza fueron los que incorporaron mayor número de trabajadores; finalmente, iii) según el origen de las actuaciones inspectivas de fiscalización, se concluye que a causa de un operativo se incorporaran más trabajadores que a partir de las denuncias recepcionadas.

Finalmente, se plantea como gestión de arreglo institucional el monitoreo de los trabajadores incorporados a planilla producto de las actuaciones inspectivas en la mencionada intendencia regional a fin de institucionalizarla y ser parte del proceso inspectivo.

Abstract

The Labor Inspection System in Peru (SIT/ as per the acronym in Spanish) is integrated among others, by La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL/ as per the acronym in Spanish) whose mission is to promote, inspect and supervise the socio-occupational standards for health and safety of the employees in their workplace to ensure quality working conditions. For that, SUNAFIL, created 26 Regional Government, one for each (included Lima Metropolitan and Callao) although, this research will be focused on La Libertad Regional Government.

For this purpose, SUNAFIL is developing 05 specific targets, and this presentation will concentrate to explain the fourth target “Increase the number of employees under the electronic payroll system as a result of the SIT’s interaction” whose indicator is “Effectiveness growth rate on the employees incorporated by the SIT and percentage of the employees incorporated in the payroll in the non-agricultural sector”

The Regional Government in La Libertad began operations on November 25th, 2014 and within the institution, is one with the higher quantity of employees incorporated in the electronic payroll of the companies. Therefore, the main objective of this research is to analyze the impact of the supervision on La Libertad Government over the quantity of employees incorporated in the payroll within 2015 to 2019 as a strategy to fulfill Institutional main goal.

To examine the relation within the studied options, the simple correlation among investigation, supervision and the quantity of employees incorporated in the payroll was used as methodology of analysis and it gave as result a significant and positive connection since 2015 to 2019 with a 95% trustworthy.

In addition, it is described the differences of the supervision actions according to: i) the geographical area, being Trujillo city where a higher number of employees were incorporated into payroll; ii) according to the belonging economic area of the supervised business, agricultural, followed by education registered a higher quantity of incorporated employees, and finally; iii) as a result of the supervision actions, it is concluded that more employees will be incorporated due to the received grievances.

At the end, a follow up of the incorporated employees in the payroll as a result of the supervision actions in the mentioned Regional Government is proposed, for it to be incorporated into a system and be part of the supervision actions.

Índice de contenidos

Capítulo I. Introducción.....	10
1. Antecedentes.....	10
2. Planteamiento del Problema	12
3. Justificación.....	14
4. Objetivo General	15
5. Objetivos Específicos	15
6. Hipótesis General y específicas.....	16
7. Alcance y limitaciones de la investigación.....	16
Capítulo II. Marco Teórico	18
1. Contexto de la fiscalización de la informalidad laboral en el Perú:	23
2. La SUNAFIL y su rol como ente promotor de la formalización laboral	27
3. El Programa Presupuestal N° 103 “Fortalecimiento de las condiciones laborales”	28
4. El procedimiento inspectivo para la formalización laboral	30
5. Equipo de trabajo de la Intendencia Regional de La Libertad que interviene en el procedimiento inspectivo.....	32
6. Caracterización del departamento La Libertad.....	34
Capítulo III. Metodología.....	37
1. Descripción.....	37
2. Diseño de la Investigación.....	40
3. Proceso de recolección de datos	40
4. Análisis estadístico	42
Capítulo IV. Resultados.....	54
Capítulo V. Gestión de arreglos institucionales	61
1. Antecedentes:	61
2. Diseño de la estrategia:.....	62
3. Nuevo enfoque estratégico de la inspección del trabajo en la Intendencia Regional de La Libertad	63
Conclusiones y Recomendaciones	67
Bibliografía	69
Anexos	71

Índice de Tablas

Tabla 1	.Variación porcentual de indicadores sociolaborales a nivel nacional y en la región La Libertad.....	13
Tabla 2	. Clasificación de materias de intervención de la SUNAFIL.....	29
Tabla 3	. Distribución de cargos y funciones en la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de La Libertad.....	33
Tabla 4	. Evolución de la cantidad de personal en la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de La Libertad, según cargo.....	34
Tabla 5	. Indicadores socio económico laborales, La Libertad a diciembre 2020.....	35
Tabla 6	. Operacionalización de variables.....	39
Tabla 7	. Cantidad de trabajadores formalizados, según el origen de las actuaciones inspectivas, durante el periodo 2015 -2019.....	46
Tabla 8	. Correlación de trabajadores incorporados a planilla según el origen de las órdenes cerradas.....	48
Tabla 9	. Correlación de trabajadores incorporados a planilla según la ubicación geográfica de la empresa.....	48
Tabla 10	. Resultado de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según el área geográfica donde se ubica la empresa.....	49
Tabla 11	. Correlación de trabajadores incorporados a planilla según el sector económico de la empresa.....	50
Tabla 12	. Resultados de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según sector económico de la empresa.	52
Tabla 13	. Resultado de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según el origen de la orden de fiscalización.	53
Tabla 14	. Componentes del diseño de la estrategia de gestión institucional	62
Tabla 15	. Matriz de estrategia para la mejora de la inspección del trabajo en la Intendencia Regional de La Libertad	65

Índice de Gráficos

Gráfico 1	. Empleo informal total y su composición (en porcentaje) en América Latina y el Caribe	11
Gráfico 2	. Procedimiento de actuación inspectiva de fiscalización en la SUNAFIL	31
Gráfico 3	. Trabajadores del sector privado formal por actividad económica, diciembre 2020, La Libertad.....	36
Gráfico 4	. Trabajadores del sector privado formal por tamaño de empresa, diciembre 2020, La Libertad.....	36
Gráfico 5	. Órdenes de inspección cerradas en materia de formalización, según origen durante el periodo 2015 -2019.....	42
Gráfico 6	. Cantidad de trabajadores formalizados, según ámbito geográfico durante el periodo 2015 -2019.....	43
Gráfico 7	. Cantidad de trabajadores formalizados en las principales provincias durante el periodo 2015 -2019.....	44
Gráfico 8	. Cantidad de trabajadores formalizados en la Intendencia Regional de La Libertad, según sector económico, periodo 2015 -2019	45
Gráfico 9	. Dispersión de la variable dependiente con independiente	47
Gráfico 10	. Intervalos de las medias de los trabajadores formalizados según sector económico (95% IC para la media).....	55
Gráfico 11	. Intervalos de las medias de los trabajadores formalizados según el origen de las actuaciones inspectivas (95% IC para la media)	56

Índice de Anexos

Anexo 1.	Tasa de Empleo Informal por Ámbito Geográfico, 2015-2019 (Porcentaje)	72
Anexo 2.	Fiscalizaciones laborales en la matriz de marco lógico del Programa Presupuestal N° 103, “Fortalecimiento de las condiciones laborales”	73
Anexo 3.	Clasificación del público objetivo a quienes se dirige los servicios de la SUNAFIL ..	74

Gracias a nuestra familia por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar, creer,
por los consejos y valores que nos han inculcado.

Agradecemos a los funcionarios de la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL por
facilitarnos el acceso a la información para elaborar el trabajo de investigación y compartimos sus
reflexiones en torno a su experiencia desarrollada en el Sector Trabajo, asimismo, a nuestra asesora
por su dedicación, asesoramiento y apoyo.

Capítulo I. Introducción

1. Antecedentes

De acuerdo al documento Políticas de Formalización en América, Avances y Desafíos señala: “La incidencia de informalidad es una de las características más persistentes, negativas y preocupantes de los mercados laborales de América Latina y el Caribe, poco más de la mitad de los 263 millones de trabajadores de la región trabajan en la informalidad, es decir, cerca de 140 millones de trabajadores. Se trata de trabajadores que no están sujetos a las reglas formales del mundo del trabajo ni a la justicia laboral correspondiente; no cotizan a la seguridad social, en su mayoría tienen empleos de baja productividad y, en consecuencia, sus ingresos son bajos” (Chacaltana y Salazar-Xirinachis 2018: 15).

Según dicho estudio, de más de 100 países alrededor, como se muestra en el Gráfico 1, la tasa de empleo informal³ total en América Latina y el Caribe es del 53,1%, de ello, 37,4% corresponden al segmento de empleo informal⁴ en el sector informal⁵. Asimismo, el empleo informal en el hogar (trabajo doméstico) contribuye con 4,1%, siendo además una de las ocupaciones con más altas tasas de informalidad; el otro segmento es el empleo informal en el sector formal⁶, que se estima corresponde a 11,6% del empleo informal total.

³ La 17.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) definió el “empleo informal” como el número total de empleos informales, realizados en las empresas del sector formal, en las empresas del sector informal o en hogares, durante un período de referencia determinado.

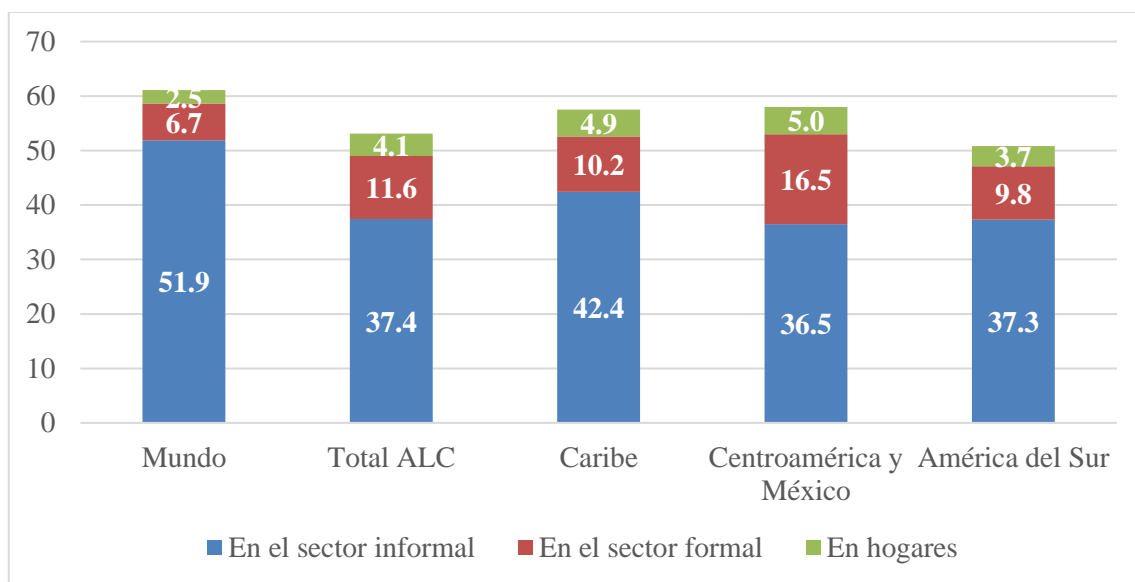
Asimismo, precisar que de acuerdo al Plan Anual de Inspección de Trabajo (PAIT) 2021, señala que el “empleo formal” lo conforman las personas que tienen vínculo laboral sujeto a una legislación laboral, fiscal y de seguridad social.

⁴ Empleo informal: Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). OIT (2003).

⁵ Sector informal: Se refiere a las empresas (unidades productivas no constituidas en sociedad) que no están registradas en la administración tributaria (SUNAT). OIT (1993).

⁶ Sector formal involucra a todas aquellas actividades que concentran la fuerza laboral en la estructura económica integrada por diferentes unidades económicas de producción de bienes y servicios (industria, servicios, comercio, construcción y agricultura), cumplen con las normas establecidas por el Estado en materia laboral, fiscal y legal, con el fin de regular las relaciones de producción y empleo. OIT (1993)

Gráfico 1. Empleo informal total y su composición (en porcentaje) en América Latina y el Caribe



Fuente: Políticas de Formalización en América, Avances y Desafíos (Chacaltana y Salazar-Xirinachis, 2018)

En el caso del empleo informal en el sector formal, que representa 11.6%, dicho documento señala que la principal causa de la informalidad es el incumplimiento de la legislación; generalmente, por falta de información, falta de capacidad económica o debilidad institucional en el sistema de inspección laboral, falencia de tipo institucional que tiene que ver con la debilidad de los sistemas de inspección y control de la administración pública; Kanbur (2009) enfatiza que hace falta una teoría del cumplimiento efectivo de la ley, tema muy relevante en América Latina, donde en muchos casos se promulgan leyes, pero no se cumplen.

Además, los sectores económicos con las tasas de empleo informal más altas son: agricultura (79,2 %), seguidos por la industria y los servicios, con alrededor del 49 %. Estudios más detallados del FORLAC (2019), reportan tasas de informalidad por encima del promedio en los sectores de construcción, transportes y comercio y restaurantes y hoteles, que junto con la agricultura representan la mayor parte del empleo informal total en la región.

Considerando la alta incidencia de informalidad en América Latina y el Caribe, mediante documento “Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo”; propuso tres

áreas prioritarias a ser desarrolladas por los países para que pueden pasar de una economía informal a una economía formal (OIT, 2016: 74):

- El desarrollo productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos.
- La promoción de la transición de la economía informal a la economía formal.
- La promoción del respeto y aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la legislación laboral.

Referente al tercer punto, el programa FORLAC (2018), evaluó las políticas de formalización en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú y Uruguay; identificando que una de las áreas donde más trabajan es la creación de mayor capacidad inspectiva. Ampliar la inspección del cumplimiento de normas de trabajo, implica fortalecer el sistema de inspección laboral mediante el incremento de inspectores, aplicación de instrumentos específicos (check list, protocolos) y mayor uso de información e informatización de datos.

Acerca del sistema de inspección del trabajo, una de las principales estrategias de formalización laboral que se aplica es la fiscalización de las empresas. Esta función en el Perú, recae en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), institución adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2. Planteamiento del Problema

Desde el año 2014, la SUNAFIL, fue implementando el servicio de fiscalización laboral en cada departamento, actualmente cuenta 26 Intendencias Regionales, siendo Lima Metropolitana la primera en iniciar funciones y posteriormente en el 2014 las intendencias de Huánuco, Loreto y La Libertad. El trabajo de investigación se centra en la Intendencia Regional La Libertad, por ser la segunda región donde la SUNAFIL inicia funciones, el 25 de noviembre de 2014.

En el departamento La Libertad, durante el periodo 2015 al 2019, se observa que la PEA se incrementó en 12.4%, el ingreso promedio se incrementó en 15.8%, asimismo, la tasa de empleo informal disminuyó 5.5%, en comparación con el total nacional en el mismo período la PEA se incrementó en 8.1%, el ingreso promedio en 10.6% y la tasa de empleo informal solo disminuyó en 0.6%.

En comparación con los otros departamentos del país, La Libertad fue la primera en disminuir la tasa de empleo informal en 5.5% durante el periodo 2015-2019, seguida de región Ancash que disminuyó en 4.0% y Pasco en 3.9%., como se resume en el Anexo N° 01.

Tabla 1 . Variación porcentual de indicadores sociolaborales a nivel nacional y en la región La Libertad

Ámbito Geográfico	2015	2016	2017	2018	2019	VARIACIÓN 2019/2015
Total Perú						
PEA	16,498.4	16,903.7	17,215.7	17,462.8	17,830.5	8.1%
Tasa de Empleo Informal	73.2	72.0	72.5	72.4	72.7	-0.6%
Ingreso Promedio Proveniente del Trabajo	1,304.9	1,370.7	1,376.8	1,400.1	1,443.1	10.6%
Cantidad de Empresas			2,303,511.0	2,393,033.0		3.9%
La Libertad						
PEA (miles de personas)	952.6	978.2	1,005.6	1,033.3	1,070.6	12.4%
Tasa de Empleo Informal	77.0	72.4	72.4	72.5	72.8	-5.5%
Ingreso Promedio Proveniente del Trabajo	1,128.9	1,203.8	1,256.5	1,268.4	1,307.5	15.8%
Cantidad de Empresas			120,784.0	127,767.0		5.8%

Fuente: INEI, Estadísticas, Perú: Estructura Empresarial, 2018

En ese sentido, para establecer si la tendencia del número de trabajadores asalariados privados formal va en línea con la fiscalización laboral de SUNAFIL, es preciso indagar sobre **¿Cómo se relacionan las actuaciones inspectivas de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad con la cantidad de trabajadores incorporados a planilla, durante el periodo 2015-2019?** Asimismo, es preciso caracterizar a los trabajadores incorporados como consecuencia de las inspecciones laborales, respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Existe una relación asociativa entre la cantidad de trabajadores incorporados a planilla y las actuaciones inspectivas de fiscalización en materia de formalización realizadas por la SUNAFIL en la región La Libertad en el periodo 2015-2019?; ¿Los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en la cantidad de trabajadores formalizados varían según el ámbito geográfico?; ¿Los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en la cantidad de trabajadores incorporados varían según el sector económico de la empresa? y ¿Existe un efecto diferenciado

en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla según el origen de las actuaciones inspectivas de fiscalización?

3. Justificación

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2019 el crecimiento económico fue moderado, 2.2%, el cual fue menor al promedio realizado desde 2010-2018 de 4.8%, con ello, en el ámbito laboral el número de puestos de trabajo formales a nivel nacional aumentó 2.8%. A nivel de sectores, en el mismo año, el mayor incremento se dio en el sector privado (3.8%) mientras que según ámbito geográfico se observó una mayor expansión del empleo en empresas ubicadas fuera de Lima (2.9% respecto al 2.1% en Lima). En el sector privado la expansión de 3,8% estuvo impulsada principalmente por el mayor número de puestos de trabajo en el sector servicios (70 mil puestos) y en el sector agropecuario (27 mil puestos)⁷.

De acuerdo al Plan Anual de Inspección de Trabajo 2019-Modificado de la (SUNAFIL, 2019), el mercado laboral cuenta con una alta incidencia de empleos informales que representa el 72.5% de la PEA ocupada y se encuentra mayormente concentrada en empresas de 1 a 10 trabajadores (88.6%), en jóvenes (86.5%) y trabajadores independientes (83.8%) según la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Asimismo, en los años 2014-2017 la tasa de informalidad de los asalariados privados (prestan servicios a un empleador privado) representaba en promedio de 54.6%, el cual se concentraba más en las microempresas. No obstante, dicho plan señala que el 46.5% de los trabajadores dependientes (asalariados)⁸ se encuentra bajo situación de informalidad laboral (sin beneficios sociales ni acceso a la protección social) en diferentes segmentos de mercado.

Bajo el escenario descrito, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa que la inspección del trabajo sea una función pública que vele por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo. También promueve que los países se deben comprometer a

⁷ Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Perú: Estructura empresarial 2018.

⁸ Asalariado: Trabajadores con un contrato de trabajo explícito o implícito, por lo que reciben una remuneración básica, que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. Las personas con empleo asalariado reciben su remuneración, típicamente, como sueldo o salario, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación. OIT (1998)

implementar un Sistema de Inspección del Trabajo. En ese sentido, dicho sistema en el Estado Peruano está integrado, entre otros⁹, por la SUNAFIL, que es la autoridad central y ejecutor de la función inspectiva del trabajo.

En consecuencia, según informes publicados por la SUNAFIL en el 2019, a través de sus intendencias regionales lograron incorporar a planilla a 165226 trabajadores, cifra bastante alta en comparación del periodo 2014 al 2018 cuando se logró formalizar en total a 30,733 trabajadores¹⁰.

Entonces, es pertinente analizar cuantitativamente la relación entre las actuaciones inspectivas de fiscalización y el número de trabajadores incorporados a planilla para la formalización laboral a partir de la implementación de la Intendencia Regional La Libertad; con el fin de generar evidencia sobre los esfuerzos institucionales realizados por dicha intendencia.

4. Objetivo General

Analizar la relación entre las actuaciones inspectivas de fiscalización¹¹ realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad con el número de trabajadores incorporados a planillas, durante el periodo 2015-2019.

5. Objetivos Específicos

- Analizar la consistencia de las actuaciones inspectivas de fiscalización laboral en materia de formalización, desde la implementación de SUNAFIL en el departamento La Libertad.
- Describir los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el ámbito geográfico de la provincia donde laboran.
- Analizar los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el sector económico al que pertenece la empresa.

⁹ El Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 002-2017-TR señala que El SIT comprende: i) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ii) SUNAFIL y iii) Gobiernos Regionales.

¹⁰ Plan Anual de Inspección de Trabajo 2021 de la SUNAFIL.

¹¹ Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales (Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806)

- Comprobar la diferencia de los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el origen de las órdenes de inspección (denuncia u operativo).
- Plantear una propuesta de mejora en la gestión de la fiscalización laboral que incluya el seguimiento a los trabajadores formalizados que lleva a cabo la Intendencia Regional La Libertad.

6. Hipótesis General y específicas

6.1. Hipótesis General

Existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores incorporados a planilla en el departamento la Libertad durante el periodo de 2015-2019.

6.2. Hipótesis específicas

- Los resultados de las actuaciones de inspección laboral en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla varían según el ámbito geográfico.
- Los resultados de las actuaciones de inspección laboral en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla, varían según el sector económico de la empresa.
- Existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla, según el origen de las actuaciones inspectivas de fiscalización.

7. Alcance y limitaciones de la investigación

7.1. Alcances

El presente trabajo de investigación, explorará los resultados de la fiscalización laboral en materia de formalización que generó la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL, desde el año 2015 hasta el 2019. Los datos utilizados en la investigación provienen de denuncias y operativos realizados únicamente en empresas privadas o en aquellas organizaciones que cuenten con personal contratado bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), ya que la SUNAFIL sólo tiene competencia en ese ámbito. Es

así que, el análisis se centra básicamente en los resultados de la fiscalización de trabajadores incorporados a planillas, pero no de las empresas que los formalizan.

7.2. Limitaciones

La principal limitación para desarrollar el trabajo de investigación, fue la carencia de literatura académica sobre análisis cuantitativos acerca de la temática de inspección laboral para la formalización, especialmente a nivel nacional, ya que la mayor parte de la bibliografía encontrada aborda el tema desde el punto de vista jurídico.

Por otra parte, el banco de datos año tras año incorporaron más campos de información para cada variable analizada lo que se reflejó en la desagregación de la base de datos al encontrar valores atípicos en el período de análisis. De igual forma, el Sistema de Trámite Documentario Externo de la SUNAFIL para recepción de denuncias presenciales y virtuales, se crearon posteriormente a la implementación de las sedes regionales, por lo que, para obtener esa información se utilizaron parcialmente registros manuales.

Capítulo II. Marco Teórico

El trabajo decente es un tema de alta repercusión a nivel internacional, por ello existe la Organización Internacional del Trabajo - OIT cuya finalidad primordial es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana [...] El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; crear empleo; extender la protección social y promover el diálogo social (OIT, 1999).

David Esparta (2018) define al *trabajador informal* como: quienes laboran en condición de informalidad; es decir, no tienen beneficios sociales de ley o laboran en empresas que evaden la administración tributaria.

Esparta elaboró un diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano para el período, 2007-2018, encontrando que quienes están más propensos ocuparse en empleos informales o a quienes la problemática de la informalidad afecta más son: las mujeres, los más jóvenes, los que tienen bajos niveles educativos, los que se desempeñan en unidades productivas pequeñas, laboran como trabajadores independientes, pertenecen a la rama agricultura y servicios, y perciben ingresos laborales que no superan a la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Entonces, formalizar las empresas sirve para crear más y mejores empleos, reducir la pobreza y abordar la marginalización de quienes son especialmente vulnerables a los déficits más graves en materia de trabajo decente en la economía informal, es decir, luchar contra la economía informal.

Según el “Informe VI: Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa (2013)” de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), algunas de las características de empresas con empleados informales son:

- Empresas familiares
- Déficit de trabajo decente
- Pobreza de trabajadores
- Los trabajadores no reciben capacitación continua.
- Omisión de cuotas patronales e impuestos.
- Bajo nivel de competitividad con sus pares.
- Asumen altos costos por mala operación.
- Las capacidades y habilidades de un trabajador no son requisito para ser contratados
- Baja productividad
- Alta capacidad receptiva de trabajadores temporales.
- Pago de salarios bajos.
- Limitada participación del personal en actividades sindicales.
- Alta rotación de trabajadores
- Limitada capacidad de respuesta ante el incremento de la demanda.
- Discriminación y exclusión
- Vulnerabilidad en el mercado de trabajo

Sin embargo, la formalización laboral, especialmente de los trabajadores de las microempresas, pequeñas y medianas guarda una estrecha correlación con un entorno empresarial propicio, el crecimiento económico y la mejora de las condiciones de trabajo; esto contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en concreto, a la meta 8.3, que versa sobre la creación de empleo decente y crecimiento de ese tipo de empresas); también permite incrementar los ingresos fiscales al Estado que, a su vez, son necesarios para proporcionar bienes y servicios públicos a la población.

Para conseguir como fin último, el aumento y mejora de empleos, que implica la incorporación de trabajadores a planilla, las empresas deben reconocer una serie de derechos laborales y beneficios sociales obligatorios, sin embargo; el documento “Empleos para Crecer” (BID, 2015) señala lo siguiente:

“El costo mínimo de contratar un trabajador de manera formal incluye el salario mínimo (que abarca la contribución a la seguridad social del empleado), los costos de seguridad social que corresponden al empleador, los costos de aguinaldo y vacaciones y los potenciales costos de despido, y representa, en promedio, un 38% del PBI por trabajador en América Latina y El Caribe”.

En los países con ingresos más altos este costo mínimo se ubica entre el 10% (en México) y el 24% (en Brasil), pero en otros, como Nicaragua o Paraguay, llega al 70%, y en Honduras el 100% del PIB

por trabajador (valor del producto generado por un trabajador)¹². Alrededor del 72% de esos costos son salariales (salario mínimo), mientras que el 28% adicional corresponde a costos no salariales que derivan de las contribuciones a la seguridad social y otros tributos que le corresponden al empleador”

Para el caso peruano los costos laborales son básicamente los siguientes:

- Remuneración no menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- Jornada máxima laboral de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- Descanso semanal (mínimo de 24 horas de descanso físico) y en días feriados.
- Remuneración por trabajo en sobretiempo o su compensación.
- Descanso vacacional por cada año de trabajo o proporcional, con la debida compensación económica. En el caso de las micro empresas, corresponde 15 días calendario de vacaciones y para las medianas y grandes empresas, 30 días calendario.
- Asignación familiar que implica un monto adicional (10% del sueldo mínimo) a la remuneración, otorgado a aquellos trabajadores con uno o más hijos menores de 18 años de edad.
- Indemnización por despido. En el régimen laboral común consta de una remuneración y media (1,5 sueldos) por año de servicios con un tope de 12 salarios.
- Capacitaciones permanentes dentro de sus organizaciones, algunas de ellas obligatorias como en los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Permisos y licencias; a la fecha existen 18 leyes que otorgan estos beneficios, los que son remunerados o subsidiados a los trabajadores por razones de: maternidad, paternidad, lactancia, adopción, parto múltiple, discapacidad, síndrome de down, terapias, socialización, etc.
- Gratificaciones legales que otorgan al trabajador dos sueldos al año, es decir una remuneración adicional con ocasión de la celebración por fiestas patrias y por navidad.
- Compensación por tiempo de servicio (CTS), otorgada a quienes cumplen con una jornada mínima de 4 horas diarias. Esto es una previsión ante posibles contingencias que origina el cese en el trabajo.

¹² Empleos para crecer (BID, 2015) señala: “Para la creación de un empleo formal -es decir, sujeto a los beneficios y protecciones que establece la ley- deben darse las condiciones apropiadas. Un modelo simple con base en la fórmula costo-beneficio indica que las empresas tendrán interés en contratar trabajadores formalmente cuando el valor del producto (generado por un trabajador) que esperan que ese trabajador produzca exceda el salario más todos los costos no salariales establecidos por ley. La diferencia entre el valor del producto y los costos del trabajo es el beneficio que gana la empresa al emplear un trabajador”. Es decir, si la productividad del trabajador es menor al costo salarial, la evasión de la empresa.

- Utilidades, que viene a ser la repartición de las ganancias de una empresa entre sus trabajadores en un porcentaje que varía dependiendo de los sectores de la empresa. Este beneficio se genera sólo en las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría.
- Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD.
- Cobertura previsional; los trabajadores tienen derecho a ser asegurados en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP), o en el Sistema Privado de Pensiones (AFP). Los aportes mínimos a Essalud y ONP suben automáticamente en base a la RMV.

En relación con lo mencionado, investigaciones internacionales como la de Almeida y Ronconi (2015) exploran empíricamente la incidencia de las inspecciones laborales en empresas registradas en 72 países en desarrollo. Los resultados muestran que las empresas más grandes tienen más probabilidades de ser inspeccionadas que las empresas más pequeñas. Curiosamente, es menos probable que se realicen inspecciones entre empresas con una mayor proporción de trabajadores con baja calificación y que operan en industrias con mayor evasión fiscal.

Para llegar a tal conclusión, aplicaron análisis de correlación entre la incidencia de las inspecciones y el tamaño de las empresas, también revisaron la heterogeneidad de los hallazgos a través de las variables ingresos y grupos geográficos para luego discutir entre otros temas el comportamiento de las agencias de inspección.

Los hallazgos que vale la pena destacar son: Primero, encontraron que las empresas con más empleados (tamaño) tienen más probabilidades de ser inspeccionadas y el resultado es robusto a la inclusión de varios controles. Pocas otras variables están correlacionadas estadísticamente con las inspecciones.

Las empresas exportadoras, miembros de una asociación empresarial, empresas que tienen una mayor proporción de personas altamente calificadas y trabajadores sindicalizados, y que operan en sectores de actividad con mayor cumplimiento son más propensos para ser inspeccionado, aunque estos resultados no son tan robustos como el efecto del tamaño de la empresa. Otra característica de la empresa, como ubicación, propiedad extranjera, poder de mercado, participación en las ventas al gobierno y las importaciones no se correlacionan con inspecciones.

Segundo, al agrupar países por nivel de desarrollo económico y por región para explorar la heterogeneidad entre estas categorías, encontraron cierta heterogeneidad, pero la mayoría de los países mantienen los resultados obtenidos utilizando la muestra combinada de empresas registradas en la encuesta. Aunque existen excepciones, la mayor incidencia de inspecciones se da entre las empresas con un personal más calificado y sindicalizado, solo se observa en los grupos de ingresos bajos y medios-bajos.

Otro resultado clave es que la incidencia de inspecciones es menor entre las empresas que operan en industrias con más evasión fiscal y que tienen una mayor proporción de trabajadores poco calificados, esto no coincide con el objeto de las fiscalizaciones para “minimizar las infracciones laborales”. Por lo tanto, si las agencias de inspección del trabajo preocupadas principalmente por asegurar el cumplimiento, entonces, deben enfocar sus esfuerzos en empresas con trabajadores poco calificados (porque aquí es donde generalmente ocurren las violaciones a los derechos laborales) y en sectores con mayor evasión fiscal (por incumplimiento de la normativa tributaria y laboral es probable que tengan una correlación positiva entre las empresas).

Desde otra perspectiva, David Weil (2008), propone un enfoque estratégico de la inspección del trabajo. Él sostiene que los servicios de inspección deben ir más allá de los pedidos de más inspectores mediante la adopción de un marco estratégico claro para reaccionar a las denuncias entrantes y la focalización de las investigaciones programadas a fin de maximizar la eficacia en el uso de sus recursos sobrecargados. Para ello, plantea una estrategia de intervención fiscalizadora guiada por los principios de: priorización, disuasión, sostenibilidad y consecución de efectos sistémicos.

Para Weil, los desafíos a los que se enfrentan las inspecciones del trabajo generalmente trascienden el número de inspectores disponibles para hacer cumplir las leyes. Los cambios en el lugar de trabajo, desde el crecimiento del sector informal y la ruptura de la relación laboral tradicional hasta el declive de los sindicatos y la aparición de nuevas formas de riesgo en el lugar de trabajo, complican mucho la tarea de los inspectores de trabajo. Además, las expectativas y demandas del sector público y sus consiguientes efectos sobre cómo se supervisan y administran las agencias gubernamentales han creado una presión y un escrutinio intensificados (al fiscalizador).

Bajo ese escenario, discute los cuatro principios que las inspecciones del trabajo deben integrar al enmarcar sus políticas para el complejo entorno regulatorio al que se enfrentan. Luego aplicó esos

principios a la evaluación de intervenciones en los dominios primarios de aplicación, es decir, responder a las quejas de los trabajadores y realizar investigaciones programáticas.

El autor menciona también que, las inspecciones iniciadas por los trabajadores pueden llevar a los reguladores a donde pueden residir problemas importantes, pero depender completamente de las quejas no garantiza que las inspecciones se lleven a cabo donde ocurren los problemas más frecuentes. Esto se debe a que la incidencia de quejas se relaciona sólo de manera imperfecta con las condiciones subyacentes del lugar de trabajo. Por esta razón, las investigaciones programáticas, es decir, las que se llevan a cabo por iniciativa de las inspecciones del trabajo, representan recursos valiosos que deben guiarse por decisiones estratégicas cuidadosas. No obstante, el mismo autor sostiene que las inspecciones a menudo no cumplen con ese requisito porque lo más desafiante que enfrentan las inspecciones laborales de gobierno son presupuestos decrecientes, personal cada vez más reducido y un entorno regulatorio más complicado y difícil.

Finalmente, cabe resaltar que, uno de los componentes de su propuesta para obtener una política de aplicación estratégica basada en los principios, requiere ajustar la forma en que los inspectores responden a las quejas para que sigan respondiendo a los problemas de los trabajadores y al mismo tiempo utilicen activamente esas investigaciones para ayudar a lograr prioridades regulatorias más amplias en lugar de verse obligados a desempeñar un papel puramente reactivo.

A continuación, se presenta el contexto de la informalidad laboral en el Perú, mediante los hallazgos de otras investigaciones y se explica cómo opera la SUNAFIL a nivel regional, para ejecutar su función de intervención fiscalizadora.

1. Contexto de la fiscalización de la informalidad laboral en el Perú:

De acuerdo al estudio económico “Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú desarrollado”, Loayza (2008), señala: “El sector informal está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica, supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer”.

Precisa adicionalmente, que la informalidad conlleva a la pérdida de las ventajas que ofrece la legalidad (la protección policial y judicial, el acceso al crédito formal, y la capacidad de participar en los mercados internacionales), no permite el crecimiento de las empresas (elude el control del estado y utilizan canales irregulares para adquirir y distribuir bienes y servicios), induce a las empresas formales a utilizar en forma más intensiva los recursos menos afectados por el régimen normativo, utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios y con ello implica un menor crecimiento de la productividad, menor crecimiento económico y menor empleo.

Asimismo, indica que las causas de la informalidad surgen cuando los costos de circunscribirse al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello conlleva (la formalidad involucra procesos largos, complejos, costosos, pago de impuestos, cumplir las normas de beneficios laborales, remuneraciones, salud, etc.) y concluye que la informalidad en el Perú es producto de la combinación de malos servicios públicos y un marco normativo que agobia a las empresas formales.

De acuerdo a Loayza (2018), plantea que son tres las razones que explicarían el elevado y excesivo nivel de informalidad en el mercado laboral peruano: (i) elevados costos laborales y no laborales¹³, (ii) complejidad del sistema tributario (se evidencia por la existencia de los cuatro regímenes tributarios¹⁴) y (iii) excesiva y poco eficaz regulación laboral.

Según Lavado y Yamada (2021) señalan: “Durante el periodo 2004-2013, la economía peruana creció a un ritmo de 6.4% en promedio por año, mientras que en el periodo 2014-2019 experimentó un estancamiento, con una tasa de crecimiento promedio igual a 3.2%. A pesar del éxito macroeconómico, los niveles de informalidad laboral no han presentado un cambio significativo; entre 2004 a 2019 apenas se redujo de 79.9% a 72.0%”.

Asimismo, señalan que los niveles de informalidad se dan por dos razones (i) la baja productividad de los trabajadores y las empresas (por el bajo nivel educativo, limitado acceso a capital físico y a

¹³ El Perú tiene los costos laborales no salariales más altos en Latinoamérica y el Caribe, representan el 67.0% del salario promedio de los trabajadores formales, indemnización por despido que es el 11.0% del salario promedio en Perú, el salario mínimo que introduce rigidez y genera distorsión en el mercado)

¹⁴ El régimen único simplificado (NRUS), el régimen especial del impuesto a la renta (RER), el régimen MYPE tributario (RMT) y el régimen general (RG)

ciertos factores sociodemográficos, alta población joven y rural) y (ii) la autoexclusión, pues se obtienen más beneficios siendo informal que formal.

Viollaz (2016), analizó empresas peruanas de diferente tamaño desde el 2008 al 2013 para investigar cómo los cambios en la aplicación de la normativa laboral repercuten en la tasa de cumplimiento en un contexto en el que las normas laborales y las características del sistema de inspección del trabajo difieren según el tamaño de la empresa. Se encontraron pocos efectos estadísticamente significativos del grado de aplicación sobre el cumplimiento de la normativa laboral. Esto podría indicar la falta de efectividad del sistema de inspección del trabajo o el efecto de fuerzas que operan en direcciones opuestas.

Los hallazgos revelan que el grado de aplicación tuvo poco impacto en el cumplimiento de la normativa laboral. Eso indica que el sistema de inspección del trabajo no es efectivo en el Perú, ya sea porque no es capaz de generar los incentivos para cumplir con la normativa laboral (por ejemplo, porque los recursos eran escasos, las multas eran demasiado bajas y / o los inspectores de trabajo hicieron la vista gorda ante las violaciones a las reglas) o porque no logra superar las consecuencias del proceso de ajuste asociado a un aumento en el nivel de cumplimiento (por ejemplo, trabajadores desplazados que se trasladan al sector informal de la economía).

La discusión teórica en esa investigación indicó que las empresas toman decisiones considerando todos los incentivos que surgen de un cambio en el grado de aplicación de la normatividad laboral, y estos incentivos pueden ir en direcciones opuestas y ser diferentes según el tamaño de las empresas.

En primer lugar, el efecto disuasorio¹⁵ de las inspecciones laborales debería conducir a aumentos en el nivel de cumplimiento cuando aumenta el esfuerzo de aplicación debido a la percepción de las empresas de una mayor probabilidad de ser inspeccionadas y multadas. En segundo lugar, el aumento de los costos laborales debido a un mayor nivel de cumplimiento puede llevar a algunas empresas a reducir el tamaño de su fuerza laboral. Los trabajadores desplazados pueden ofrecer sus horas de trabajo en el sector informal, lo que se traduce en una reducción de la tasa de

¹⁵ RAE: Efecto de una regulación que crea incertidumbre sobre las consecuencias que pueden derivarse del ejercicio del derecho o facultad a que se refiere, hasta el punto de desincentivar su ejercicio.

cumplimiento. Tercera, las regulaciones menos estrictas y las multas monetarias más bajas para las microempresas y las pequeñas empresas generan incentivos para que las pequeñas y grandes empresas se conviertan en microempresas y pequeñas, respectivamente, cuando aumenta el grado de aplicación.

La afirmación anterior, se complementa con una de las recomendaciones de Belapatiño, Grippa y Perea (2017) para reducir la informalidad en Perú, la cual es: “Mejorar la fiscalización laboral”. Al respecto, los investigadores recogieron información en entrevistas a especialistas en el tema para formular propuestas concretas a fin de acotar los efectos perniciosos de la informalidad del trabajo y recomiendan potenciar las metodologías de detección de informalidad, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debiendo ser más proactivo e iniciar las inspecciones a través del empleo de indicadores indirectos, como por ejemplo: evaluar los niveles de consumo de electricidad por trabajador reportado a la SUNAT en comparación con lo consumido por una empresa típica del mismo sector productivo, de haber diferencias significativas implicaría que se están escondiendo trabajadores, lo que demandaría una inspección laboral, ya que principalmente se origina una inspección por las denuncias que hacen los trabajadores (alrededor de 75% del total de inspecciones).

La OIT (2015) en las notas publicadas sobre: “Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe”, destaca la experiencia del Perú en la automatización de la información, respecto de la acción conjunta entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria al implementar la Planilla Electrónica, en donde debe registrarse, además de la información tributaria, la información declarada por los empleadores respecto de su labor económica y de sus trabajadores, prestadores de servicios, personal en formación y personal de terceros.

También destacan la construcción de la base de datos creada por la SUNAFIL, que permite acopiar la información disponible sobre el mercado de trabajo en determinadas zonas de la capital del país y lograr identificar indicadores de riesgo asociados a la informalidad laboral. De esta forma, se puede planificar mejor las intervenciones de la inspección del trabajo.

Finalmente, es pertinente citar a Nikita Céspedes (2015) quien estudió la relación de la informalidad laboral y el crecimiento económico en el Perú a nivel regional en el artículo

académico “Crecer no es Suficiente para Reducir la Informalidad”; allí también se encuentran evidencias que sugieren que la reducción de la informalidad se debe a la influencia del crecimiento económico. Con este fin, se implementa un modelo de determinantes de la pertenencia al sector informal y se encuentra que el crecimiento económico por región y/o provincia es una variable estadísticamente significativa que explica la tendencia decreciente de la informalidad laboral durante el 2004 al 2014. Para llegar a ello, calculó previamente la heterogeneidad de la elasticidad informalidad-crecimiento, según categoría ocupacional, sector económico y región geográfica. Ello coincide con la elección de los objetivos de la investigación acerca de SUNAFIL.

Por otra parte, concluye que su modelo no captura la influencia de otras variables que podrían tener efectos en la dinámica de la informalidad laboral como son, por ejemplo, los componentes de la regulación laboral. En su modelo estimado ese efecto no se puede identificar de manera explícita y estaría capturado por la constante, debido a que en el periodo de estudio no se habían implementado reformas laborales significativas.

Ahora bien, esta investigación sí considera como variable principal la regulación laboral a través de las fiscalizaciones a cargo de SUNAFIL, dado que su creación se gestó en el año 2015 a fin de observar la dinámica en la informalidad laboral.

2. La SUNAFIL y su rol como ente promotor de la formalización laboral

La OIT (2016) indica que la reducción de la informalidad ocurre en un contexto de crecimiento económico y de reducción de la tasa de desocupación; asimismo, está asociado a políticas públicas. ¿Qué tipo de políticas han implementado los países de la región? Las diferentes estrategias exploradas por los países de la región para incidir en la formalización, se pueden resumir en cuatro áreas: promoción de la productividad, el trabajo normativo, la generación de incentivos y el fortalecimiento de la fiscalización.

De acuerdo al documento “Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo”, OIT (2016), indica que la reducción de la informalidad ocurre en un contexto de crecimiento económico y de reducción de la tasa de desocupación; asimismo, está asociado a políticas públicas.

De acuerdo a dicho documento señala (pág. 15 y 16): “Perú ha organizado sus políticas para combatir la informalidad bajo una estrategia de formalización. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaboró una estrategia en 2014, Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral (...); por ello se crea el Programa Presupuestal (PPR) N° 103 denominado “Fortalecimiento de las condiciones laborales”.

3. El Programa Presupuestal N° 103 “Fortalecimiento de las condiciones laborales”

El programa presupuestal forma parte de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 - 2021, espera formalizar empresas o trabajadores que se integrarían al sistema de reglas y aporten una parte de su trabajo al fisco. En ese contexto, se incluye la intervención de la SUNAFIL para fortalecer la capacidad de ese sector en su función de hacer cumplir la formalización laboral para mejorar las condiciones de empleo, realizando intervenciones inspectivas priorizando los sectores y/o empresas con altos índices de informalidad laboral.

El modelo del programa ha sido planteado a nivel internacional por la OIT para garantizar el acceso al trabajo decente y en Perú se utilizó la metodología del marco lógico para su diseño, como se resume en el Anexo N° 02.

Esta investigación se alinea a la Actividad 2.1. del marco lógico, “inspecciones de fiscalización de la normativa laboral a cargo de la SUNAFIL”, que consiste en la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales y de la seguridad social en los centros de trabajo efectuada por un Inspector del Trabajo; cuyo producto se representa por las instituciones fiscalizadas según normativa laboral para conseguir el resultado específico de “incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado” con el objetivo final del “incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva”.

Por otra parte, las intervenciones de la SUNAFIL, se clasifican en 4 materias generales¹⁶: i) formalización laboral, ii) seguridad y salud en el trabajo, iii) derechos fundamentales y iv) normativa sociolaboral, dentro de ellas las denuncias recibidas u operativos de fiscalización se clasifican de acuerdo a los temas que se detallan a continuación:

¹⁶ Plan Anual de Inspección de Trabajo 2019: Indicadores del PAIT

Tabla 2 . Clasificación de materias de intervención de la SUNAFIL

Formalización Laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	Derechos Fundamentales	Normativa Sociolaboral
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato de Trabajo (incluye contratos bajo modalidad) y su desnaturalización 2. Planilla 3. Régimen Especial MYPE 4. Seguridad Social y Pensiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspectos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 4. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo 5. Formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 6. Enfermedades profesionales 7. Enfermedades ocupacionales 8. Accidentes de Trabajo 9. Evaluaciones médico-ocupacionales 10. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) 11. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo 12. Seguridad y Salud en el Trabajo de los distintos sectores 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación laboral (sexo, razón sindical, VIH, discapacidad y acceso al trabajo) 2. Libertad sindical (licencia, cuota sindical) 3. Derechos de la Madre Trabajadora 4. Trabajo infantil y adolescente 5. Trabajo forzoso 6. Cuota de empleo personas con discapacidad 7. Hostigamiento sexual laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada de Trabajo y Horas Extras (refrigerio, trabajo nocturno, cartel de horario de trabajo) 2. Remuneraciones 3. Descansos remunerados (feriados, vacaciones, descanso semanal obligatorio) 4. Asignación familiar 5. Gratificaciones 6. CTS (Depósito, constancia, liquidación) 7. Modalidades formativas 8. Utilidades 9. Derecho de los trabajadores del hogar 10. Trabajador extranjero 11. Procedimiento Inspectivo (incluye estado de trámite) 12. Suspensión y Extinción del vínculo laboral (incluye cese individual, colectivo, despido arbitrario, cierre no autorizado, abandono) 13. Certificado de Trabajo

Fuente: SUNAFIL (2019).

Considerando ello, el trabajo de investigación se enfoca dentro de la materia general de “formalización laboral”, únicamente en el análisis de las órdenes de inspección sobre formalización laboral, materia “Planilla electrónica o registro que la sustituya” y submateria de “Registro de trabajadores y otros en la planilla electrónica”.

Ahora bien, si la SUNAFIL en sus intervenciones tiene como público objetivo a empleadores, trabajadores y la población económicamente activa (PEA) potencial, esta investigación analizará los resultados en trabajadores, aunque no se encuentren reconocidos. Los demás grupos se pueden incluso subdividir en otros subgrupos de interés para la labor que desarrolla la institución, como se muestra en el Anexo 3.

4. El procedimiento inspectivo para la formalización laboral

La SUNAFIL promueve que todo trabajador tiene derecho a ser registrado en la planilla electrónica en el día en que se produce su ingreso a la empresa. El empleador deberá dar de alta en el T-Registro (Registro de Información Laboral) a sus trabajadores en el día que se produce el ingreso a prestar sus servicios (registrado en planilla), independientemente de la modalidad de contratación y del plazo.

Si ello no se cumple, se considera como “falta muy grave” en materia de relaciones laborales¹⁷. Si esta falta se comete y es denunciada o advertida durante los operativos de fiscalización, entonces se inician las **actuaciones inspectivas de fiscalización para la formalización laboral**, que concluirán en la corrección de la falta o la sanción a la empresa con una multa, si corresponde.

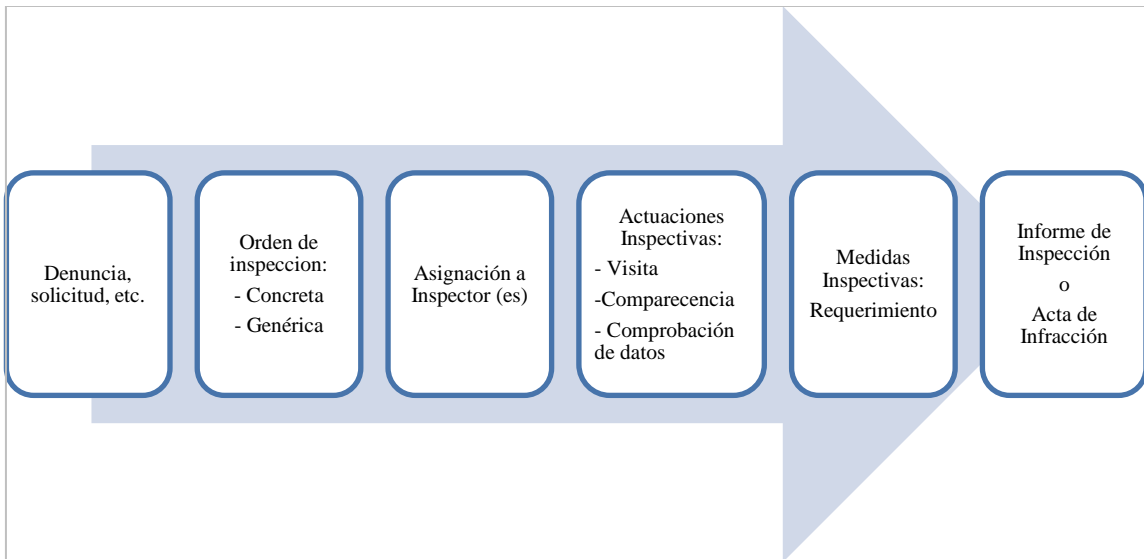
De acuerdo a lo establecido en el “Protocolo de Fiscalización para la Formalización Laboral”; las inspecciones de fiscalización, tiene como objetivo la verificación del adecuado registro de los trabajadores del sujeto inspeccionado (empresas) en la planilla electrónica y la inscripción a la seguridad social en salud; con lo cual, además, la institución busca regularizar el empleo informal no declarado.

La planilla electrónica, es el documento declarado ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), que contiene información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación (practicantes pre y profesionales) y derechohabientes. Se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.

¹⁷ D.S.N°019-2006-TR y modificatorias, artículo 25°

En general, las actuaciones inspectivas se pueden explicar a través del siguiente diagrama:

Gráfico 2. Procedimiento de actuación inspectiva de fiscalización en la SUNAFIL



Fuente: SUNAFIL (2019).

Entonces, el procedimiento inspectivo se inicia de dos formas, **por denuncias** de los trabajadores, que genera una orden concreta dirigida a una empresa o empleador específico o **por operativo de fiscalización**, que ocasiona una orden de inspección genérica. A partir de ello se llevan a cabo las actuaciones inspectivas que son diligencias para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral.

En cuanto a la modalidad de operativos de fiscalización, existen dos estrategias de inteligencia inspectiva que la SUNAFIL viene ejecutando como parte de las iniciativas para incrementar la formalización de trabajadores, esto son: Perú Formal Urbano y Perú Formal Rural.

En el departamento La Libertad, principalmente durante el año 2019 se ha ejecutado la estrategia “Perú Formal Rural”, con el objetivo de reducir los índices de informalidad que hay en nuestro país en la zona rural, con predominancia de enfoque en el sector agroindustrial. La estrategia de este equipo consiste en regularizar el empleo informal no declarado, aportando mayor estabilidad a los trabajadores, así como, generar un efecto disuasivo para que las empresas regularicen voluntariamente su situación.

Ese tipo de operativos de fiscalización con inteligencia inspectiva previa, implica hacer un análisis de la información y verificaciones en campo respecto a la situación laboral de los trabajadores de las empresas antes de efectuar las actuaciones inspectivas correspondientes mediante visitas y comparencias. Y, el grupo de inspectores a cargo llega designado desde la Intendencia de Lima Metropolitana con el acompañamiento de un inspector del departamento La Libertad, quienes se abocan exclusivamente a realizar operativos de formalización en la zona rural.

Al finalizar, las actuaciones inspectivas el proceso puede culminar en un **informe**, cuando no se advierten infracciones de incumplimiento (del registro en planilla para el caso de estudio) o estas omisiones se subsanaron; o podría terminar en un **acta de infracción**, en caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable dando inicio de oficio al procedimiento sancionador que puede imponer multas a las empresas desde S/ 989.00 hasta S/ 225 879.00¹⁸. En ambos casos, una vez llegado a esa etapa del procedimiento la orden de inspección se considera “**cerrada**”, es decir en ese momento culmina la intervención del inspector del trabajo, pasando a otra instancia denominada fase instructora y fase sancionadora.

5. Equipo de trabajo de la Intendencia Regional de La Libertad que interviene en el procedimiento inspectivo

En la SUNAFIL, el rol de fiscalizar a las empresas recae directamente sobre los inspectores del trabajo, quienes en todas las intendencias regionales dependen funcionalmente de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, unidad orgánica encargada de la programación y ejecución de las actuaciones inspectiva.

Durante el procedimiento inspectivo de fiscalización para la incorporación de trabajadores a planilla, cada miembro de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva cumple un rol diferenciado que coadyuva al objetivo único de incorporar a los trabajadores en planilla, cuando así lo requiere la denuncia o el operativo. En la Tabla 3 se detalla la distribución de cargos y las funciones que cumplen dentro del procedimiento inspectivo.

¹⁸ Montos establecidos en la escala de multas de acuerdo al número de trabajadores afectados y tipo de empresa (D.S. N° 008-2020-TR)

Tabla 3 . Distribución de cargos y funciones en la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de La Libertad

Cargo	Función
Sub Intendente	Califica la denuncia, ordena la generación de la orden de inspección y decide el inspector a quien se le deriva, de acuerdo a su especialidad.
Supervisor	Dirige y supervisa a los inspectores Recibe el expediente, revisa y verifica el proceso de visita inspectiva realizada por el Inspector del Trabajo, coordina las correcciones, si fuera el caso. Realiza el cierre del expediente en el SIIT.
Inspector del trabajo	Realiza la actuación inspectiva de investigación Lleva a cabo las reuniones de comparecencia con el trabajador y los empleadores
Inspector auxiliar	Emite informe de actuaciones inspectivas de investigación o acta de infracción
Especialista legal	Proyectan la imputación de cargos Notifica al sujeto responsable Realiza acciones de instrucción Redacta el informe/acta final de instrucción
Asistente administrativo	Genera las órdenes de fiscalización y las alcanza al inspector Identifica los datos de las empresas para realizar operativos de fiscalización.
Practicante profesional	Apoya en la generación de órdenes y a los especialistas legales. Responsable de la alimentación de la base de datos de las empresas de la región.

Fuente: SUNAFIL
Elaboración propia

En la Intendencia Regional La Libertad, el personal de esa área al 2019 contaba con 29 servidores públicos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4 . Evolución de la cantidad de personal en la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de La Libertad, según cargo

Especialidad / Año	2015	2016	2017	2018	2019
Sub Intendente	1	1	1	1	1
Supervisor	0	0	0	1	1
Inspector del trabajo	1	1	3	10	11
Inspector auxiliar	16	16	16	10	10
Especialista legal	0	0	2	2	2
Asistente administrativo	1	1	1	1	1
Practicante profesional	0	0	1	1	3
Total	19	19	24	26	29

Fuente: SUNAFIL, Intendencia Regional de La Libertad
Elaboración propia

El número de servidores ha ido incrementando desde que se implementó la intendencia en el año 2015, especialmente el número de inspectores del trabajo, quienes pasaron de 1 en el 2015 a ser 11 al final de periodo de análisis, los demás tenían la categoría de inspector auxiliar que hasta el 2018 dependían de un equipo técnico de supervisión y restricción de intervención en MYPES.

Claramente, a partir del año 2017 se fortaleció la sub intendencia de actuación inspectiva con la incorporación de especialistas legales y practicantes quienes ejecutan las labores administrativas de apoyo al subintendente, ejerciendo también labores de inteligencia previa a la emisión de las órdenes de inspección para facilitar el desempeño de los inspectores.

6. Caracterización del departamento La Libertad

A continuación, se presentan algunos datos sobre indicadores socioeconómicos laborales del departamento La Libertad, que servirán para comprender más adelante los hallazgos del estudio. Entre los indicadores más resaltantes, está la PEA Ocupada que asciende a 1,017,938 personas, tasa de desempleo de 4.9% y tasa de empleo informal de 72.8%.

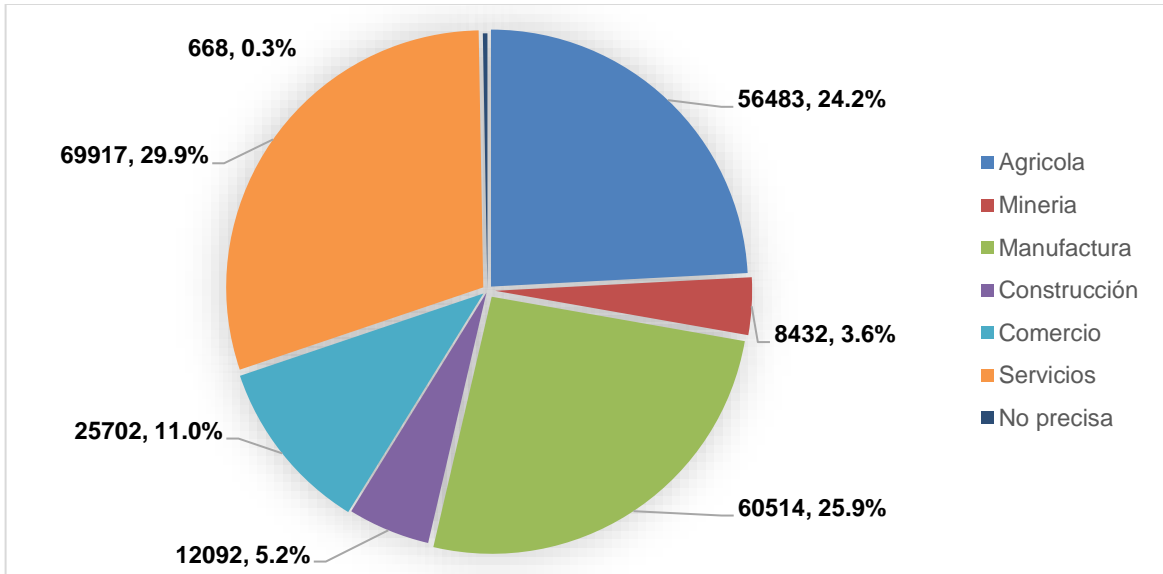
Tabla 5 . Indicadores socio económico laborales, La Libertad a diciembre 2020

Indicadores	La Libertad	Perú
División Política	Conformada por 12 provincias	Conformada por 24 departamentos y la Provincia Constitucional del Callao
Capital	Trujillo	Lima
Población Censada 2017	1 millón 778 mil 080 personas	31 millones 237 mil 385 personas
Densidad Poblacional 2017	70 personas por km ²	24 personas por km ²
Crecimiento del PBI 2019	3.5%	2.2%
Tasa de pobreza 2019	Total: Entre 21.9% y 25.3% Extrema: Entre 5.8% y 7.9%	Total: 20.2% Extrema: 2.9%
PEA Ocupada 2019	1 millón 017 mil 938 personas	17 millones 133 mil 100 personas
PEA Desempleada 2019	52 mil 650 personas	697 mil 381 personas
Tasa de desempleo 2019	4.9%	3.9%
Jóvenes de 15 a 29 años NINIS (no estudian y no trabajan)	18.5% (91 mil 522 personas)	16.8% (1 millón 355 mil 472 personas)
PEA Ocupada 2019		
Tasa y cantidad de empleo informal	72.8% (740 mil 566 personas)	72.7% (12 millones 462 mil 775 personas)
Tasa y cantidad de empleo formal	27.2% (277 mil 372 personas)	27.3% (4 millones 670 mil 325 personas)
PEA Ocupada Asalariada Privada 2019		
Tasa y cantidad de empleo informal	63.9% (263 mil 218 personas)	62.3% (4 millones 033 mil 650 personas)
Tasa y cantidad de empleo formal	36.1% (148 mil 505 personas)	37.7% (2 millones 443 mil 717 personas)

Fuente: Reporte del Empleo Formal en la Región La Libertad, a diciembre 2020, Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el Gráfico 3 se muestra que los trabajadores del sector privado formal se encuentran en 29.9% en sector servicios, seguido de 25.9% en el sector manufactura y 24.2% en el sector agrícola, principalmente.

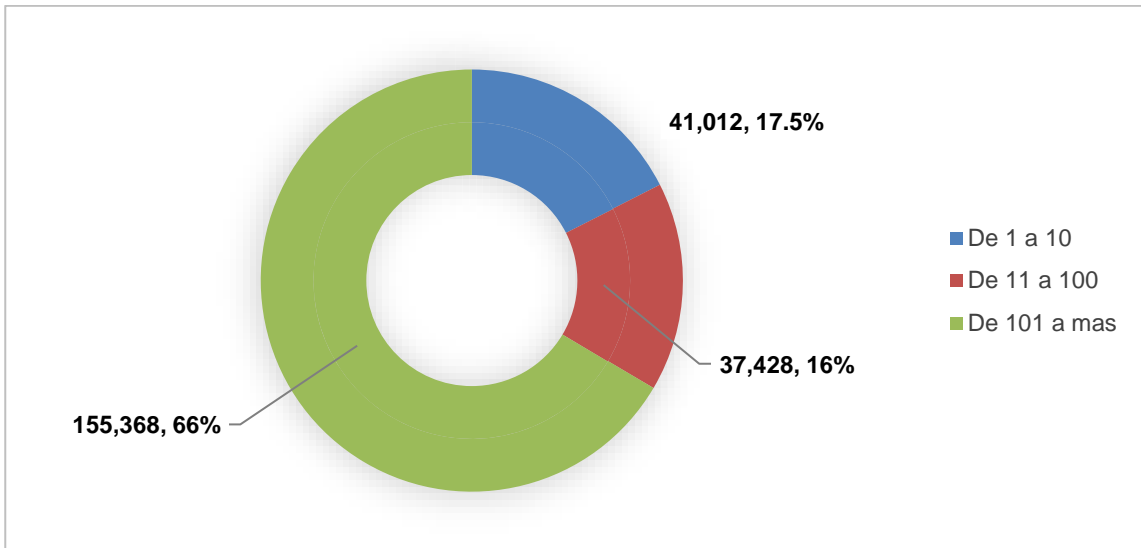
Gráfico 3. Trabajadores del sector privado formal por actividad económica, diciembre 2020, La Libertad



Fuente: Reporte del Empleo Formal en la Región La Libertad, a Diciembre 2020, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, se observa que los trabajadores del sector privado formal se encuentran principalmente en empresas de 101 a más trabajadores representa 66.5%, seguido de empresas de 1 a 10 trabajadores que representa el 17.5%.

Gráfico 4. Trabajadores del sector privado formal por tamaño de empresa, diciembre 2020, La Libertad



Fuente: Reporte del Empleo Formal en la Región La Libertad, a Diciembre 2020, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Capítulo III. Metodología

1. Descripción

El presente capítulo desarrolla la metodología que permitirá responder la pregunta de investigación en torno a cómo se relaciona la fiscalización laboral a cargo de la SUNAFIL en La Libertad, con la cantidad de trabajadores incorporados a planilla durante el periodo del primer quinquenio de funcionamiento de la Intendencia Regional de La Libertad, desde el año 2015 al 2019.

También se pretende analizar la heterogeneidad de efectos no causales de las actuaciones inspectivas sobre los trabajadores formalizados, según ámbito geográfico donde laboran, sector económico al que pertenece la empresa que los formalizó, así como el origen de las órdenes de inspección, ya sea por motivo de denuncia o por operativo.

En relación con lo mencionado, para contrastar la hipótesis general se realizó un análisis de correlación simple entre las variables: fiscalización laboral (variable independiente, medida a través de las órdenes de fiscalización cerradas) con la formalización de trabajadores (variable dependiente, reflejada en el número de trabajadores incorporados a planilla).

Se verificaron los indicadores estadísticos realizando pruebas de significancia de la correlación necesarias para llegar a determinar si estos son o no significativos y que representen de manera eficiente la relación de las variables de estudio con una confianza de 95%.

Para ello, primero se calcularon los estadísticos descriptivos a fin de ver la evolución de las variables, calculando promedios y estandarizando los valores atípicos¹⁹ con la finalidad de normalizar los datos lo mejor posible.

Para contrastar las hipótesis específicas se aplicó la metodología de diferencia de medias, a fin de estimar las diferencias entre los trabajadores formalizados agrupados según características

¹⁹ Estandarizar de datos es conocida también como normalización, significa ajustar o adaptar datos para que se genere un modelo normal común, el cual permitirá realizar el análisis de información.

cualitativas como: ámbito geográfico, sector económico y origen de inspección de la variable dependiente. Es decir, verificar si el promedio de un grupo es estadísticamente distinto al de otro.

Con ello, se consiguió visualizar la heterogeneidad de los resultados de las actuaciones inspectivas según área geográfica donde se ubica la empresa, actividad económica y el origen de las órdenes de inspección que iniciaron las fiscalizaciones.

Finalmente, para representar las pruebas de correlación se utilizó el gráfico dispersión y para mostrar los resultados de la prueba de diferencia de promedios, diagrama de cajas, que ayudarán a explicar mejor los resultados obtenidos.

A continuación, se presenta la operacionalización de todas las variables utilizadas.

Tabla 6 . Operacionalización de variables

Variable	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador de Variables	Tipo de variable	Escala de Medición
Independiente	Fiscalización Laboral	Verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales y de la seguridad social en los centros de trabajo, acción efectuada por un Inspector del Trabajo a causa de una orden de inspección.	Actuación inspectiva en materia de formalización laboral	Consistencia de las actividades inspectivas	Órdenes de inspección cerradas en materia de formalización laboral	Cuantitativa	Escala
Dependiente	Formalización Laboral	Transición de un trabajador o de una empresa de la economía informal a la formal.	Formalización laboral de trabajadores informales	Heterogeneidad de efectos no causales	Número total de trabajadores informales incorporados a planilla	Cuantitativa	Escala
					Número de trabajadores informales incorporados a planilla según ámbito geográfico/provincia	Cuantitativa	Escala
					Número de trabajadores informales incorporados a planilla según sector económico	Cuantitativa	Escala
					Número de trabajadores informales incorporados a planilla según el origen de las órdenes de inspección.	Cuantitativa	Escala

2. Diseño de la Investigación

El diseño aplicado a la investigación es no experimental y descriptivo en la temporalidad del análisis, se analiza los efectos sobre los trabajadores incorporados a planilla en las empresas del departamento La Libertad a partir de la intervención inspectiva de la SUNAFIL; así como, la relación asociativa entre las variables de fiscalización laboral y trabajadores formalizados en el periodo 2015-2019.

Para ello, el diseño de investigación se aplicó a las variables representadas por los datos que se tienen de cada paso del procedimiento inspectivo que se ejecuta a partir de las denuncias de los trabajadores y los operativos de fiscalización en materia de formalización laboral, llevadas a cabo en la Intendencia Regional de La Libertad.

En cuanto a la información, el estudio es cuantitativo y longitudinal de tendencia, pues considera la información prolongada y la evolución de los resultados de las fiscalizaciones de empresas en materia de formalización laboral, sub materia de incorporaciones a planilla desde el 2015 al 2019, dado que es el tiempo de funcionamiento que tiene la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL, con la finalidad de inferir los resultados para conocer la relación de las variables analizadas.

3. Proceso de recolección de datos

3.1. Instrumentos a utilizar

Los datos provienen principalmente del aplicativo informático de la SUNAFIL y también se utilizó información de las publicaciones oficiales de las instituciones estatales que intervienen en la fiscalización laboral.

La información primaria para el análisis de los resultados de las actuaciones inspectivas de fiscalización en materia de formalización, se obtuvo de la base de datos del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT). Cabe precisar, que el aplicativo informático es utilizado por la SUNAFIL y administrado por el MTPE.

La construcción de la base de datos para el estudio contiene información de los trabajadores incorporados a planilla y las características de la empresa donde laboran, como: ubicación geográfica, sector económico y origen de la orden de fiscalización, correspondiente al periodo

de estudio. Del SITT también se obtuvieron las cifras de todas las órdenes de inspección por denuncia y operativo cerradas o concluidas.

La estimación de la cantidad de denuncias en materia de formalización laboral recepcionadas bajo la modalidad presencial en la Intendencia Regional de La Libertad, se obtuvo a partir de los reportes mensuales del Sistema de Trámite Documentario Interno (STD-INT) y para el caso de las denuncias de la modalidad virtual, se utilizó el registro interno de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de La Libertad²⁰.

La información especializada sobre empleo formal e informal a nivel nacional y regional, se encontró en el Observatorio de Formalización Laboral del MTPE, donde se publican reportes mensuales y anuales de indicadores socioeconómicos laborales del departamento La Libertad.

Finalmente, la información complementaria sobre el contexto socioeconómico del departamento La Libertad se consultó en el Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones (SIRTOD) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

3.2. Características de la población

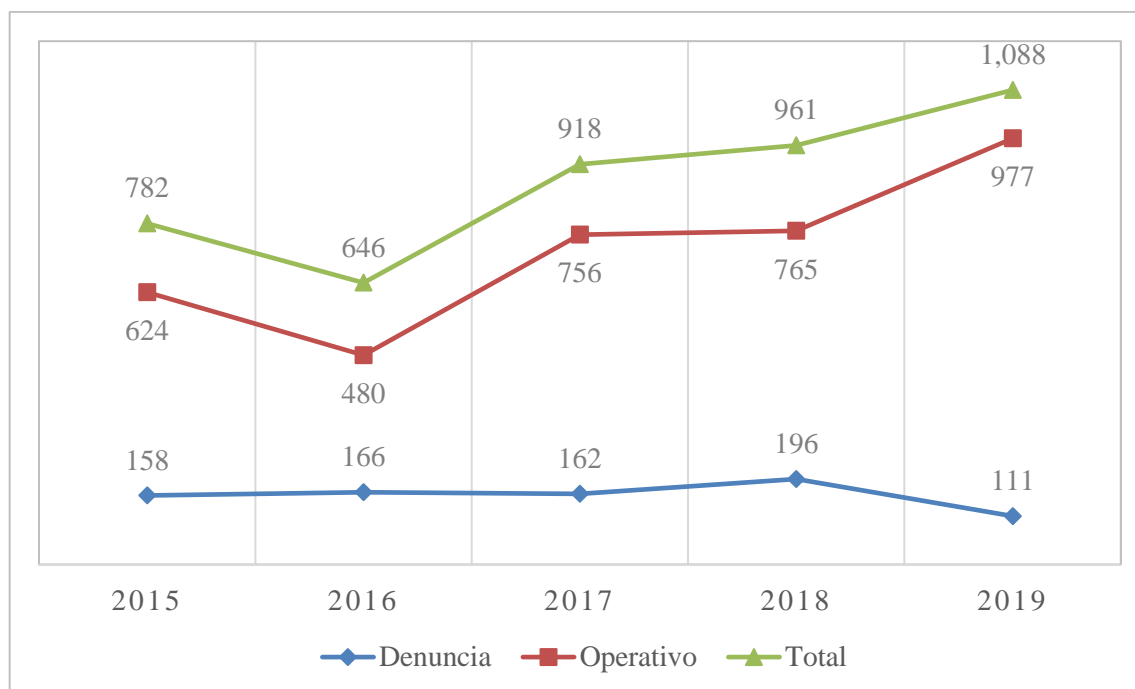
- **Población:** La población corresponde a los expedientes de fiscalización en materia de formalización laboral de la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL, desde el 2015 al 2019.
- **Muestra:** No se realizó muestreo, se trabajó con el total de datos existentes sobre las órdenes cerradas de fiscalización para la formalización laboral, durante el periodo 2015 al 2019.
- **Unidad de análisis:** La unidad de análisis son todas las órdenes de inspección en materia de formalización laboral cerradas por la Intendencia Regional de La Libertad durante el periodo 2015 al 2019.

²⁰ Luego, todos los registros de datos de cada variable estudiada fueron filtrados y estandarizados en el programa informático Excel, posteriormente se exportaron al software STATA a fin de realizar las pruebas estadísticas necesarias para contrastar la hipótesis de la investigación

4. Análisis estadístico

Según las estadísticas descriptivas observamos que la cantidad de órdenes de inspección cerradas en materia de formalización laboral cada año ha tenido una tendencia incremental, en el 2015 cerraron en total 782 y en el año 2019 llegaron a ser 1088 órdenes, es decir la Intendencia Regional de La Libertad incrementó su producción en 39.13%.

Gráfico 5. Órdenes de inspección cerradas en materia de formalización, según origen durante el periodo 2015 -2019

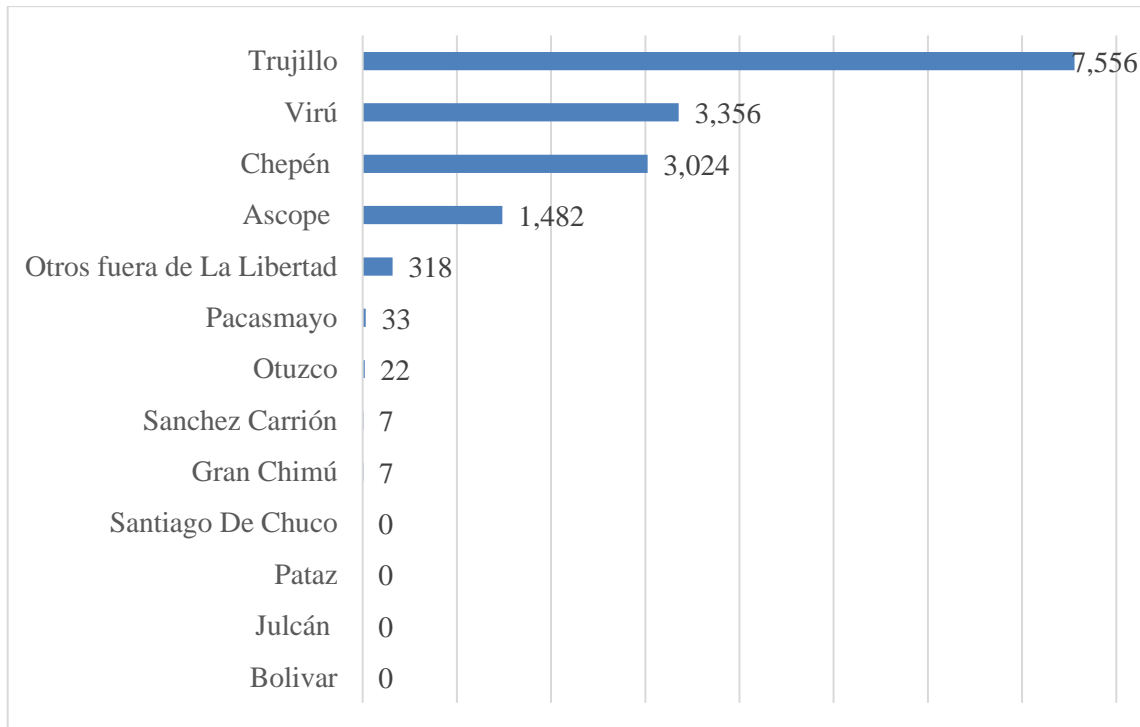


Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Adicionalmente, se observa que, del total de las órdenes de inspección cerradas, los operativos representan una mayor proporción (81.96%) en todo el periodo analizado, también se nota una ligera disminución a partir del 2018 de las órdenes de inspección cerradas a partir de denuncia, pasando de 196 a 111 en el último año, de un total de 1088 órdenes.

En cuanto a la variable de trabajadores formalizados según ámbito geográfico, en el siguiente gráfico se visualiza que la mayoría pertenece a la provincia de Trujillo, siendo un total de 7556 (47.81%) trabajadores, seguido de Virú con 3356 (21.23%) trabajadores, Chepén y Ascope con 3024 (19.13%) y 1482 (9.38%) respectivamente.

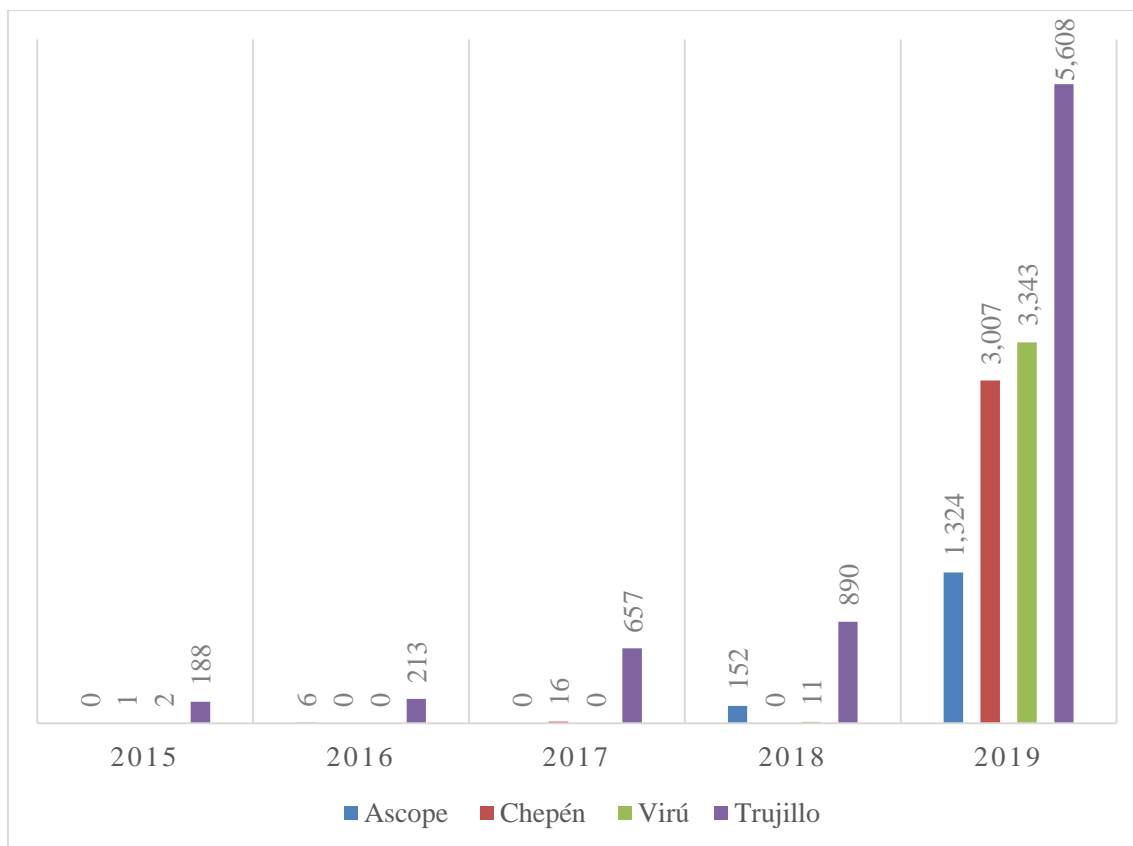
Gráfico 6. Cantidad de trabajadores formalizados, según ámbito geográfico durante el periodo 2015 -2019



Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

De las 12 provincias que conforman la región La Libertad, sólo 8 registran trabajadores incorporados a planilla, sin embargo, Bolívar, Julcán, Pataz y Santiago de Chuco no registra trabajadores formalizados en el periodo de estudio (existen empresas con buenas prácticas de cumplimiento de protocolos de formalización) y en Sánchez Carrión, Pacasmayo, Otuzco y Gran Chimú se alcanzó la cifras de entre 7 y 33 trabajadores incorporados a planilla. La clasificación denominada “Fuera de La Libertad”, corresponde a trabajadores formalizados en otra región, pero cuya orden de inspección se generó en La Libertad y posteriormente fue derivada a otra intendencia regional.

Gráfico 7. Cantidad de trabajadores formalizados en las principales provincias durante el periodo 2015 -2019

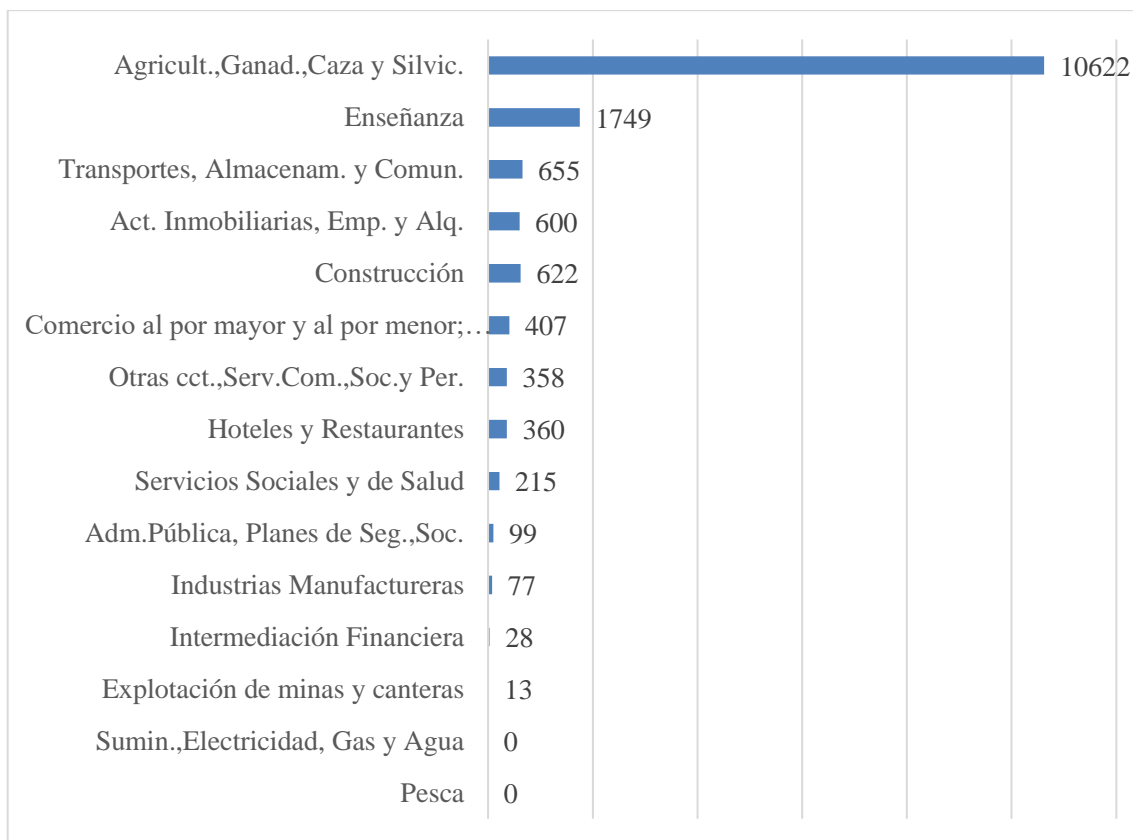


Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Respecto de la temporalidad, sólo en Trujillo se muestra una tendencia incremental de incorporación de trabajadores a planilla a lo largo de 5 años, pasando de ser 188 en 2015 a 5608 en 2019; sin embargo, en las demás provincias ese efecto se concentra principalmente en el año 2019.

En relación a la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según el sector económico al que pertenece la empresa, se destaca el sector agricultura, donde se llegó a incorporar hasta 10622 durante el periodo analizado, seguido del sector educación (enseñanza) con 1749 incorporaciones, así como, transportes, sector inmobiliario (act. inmobiliarias, emp. y alq.) y construcción con 655, 600 y 622 respectivamente.

Gráfico 8. Cantidad de trabajadores formalizados en la Intendencia Regional de La Libertad, según sector económico, periodo 2015 -2019



Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

En el sector pesca no se formalizó a ningún trabajador y en el sector minería (explotación de minas y canteras) sólo se registran 13 incorporaciones en total durante el periodo analizado, las mismas que pasaron de ser de 12 a 1; sin embargo, los demás sectores muestran una evolución incremental del número de personas incorporadas a planilla.

Por otra parte, el sector agricultura a pesar de contar con el promedio más alto de incorporaciones, se concentra básicamente en el año 2019, en comparación de los demás sectores que cuentan con una distribución más homogénea durante el periodo de estudio, ello conlleva a mejorar el promedio de trabajadores incorporadas a planilla, como se observa en el caso del sector educación (enseñanza) que pasó de incorporar en promedio, 3 trabajadores en el 2015 a 62 en el año 2019.

Sobre el origen de las actuaciones inspectivas para fiscalizar la formalización de trabajadores, 14744 corresponden a órdenes de inspecciones generadas por operativos durante los 5 años de

análisis que representa el 93.29%, mientras que sólo 1061 corresponde a inspecciones generadas a partir de las denuncias de los trabajadores, es decir 6.71%. En ambos casos existe una tendencia incremental pues en el caso del primer grupo pasaron de incorporar 158 en el 2015 a 13078 en el 2019, cifras mucho mayores que el segundo grupo.

Tabla 7 . Cantidad de trabajadores formalizados, según el origen de las actuaciones inspectivas, durante el periodo 2015 -2019

Origen de la inspección	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL	% aprox.
Trabajadores formalizados a causa de operativos	158	182	559	767	13078	14744	93.29%
Trabajadores formalizados a causa de denuncias	43	82	146	288	502	1061	6.71%

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

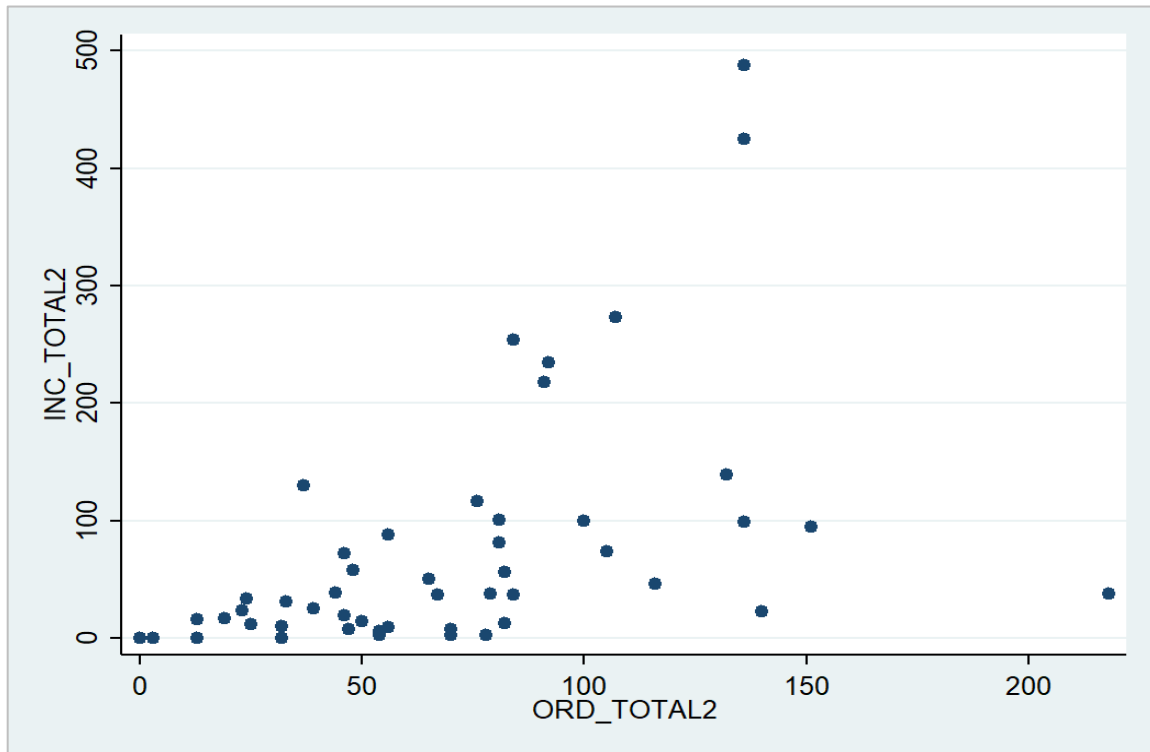
Para el contraste de la hipótesis general: *“Existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores incorporados a planilla en la región La Libertad en el periodo de 2015-2019”*; se procedió a realizar un análisis de correlación simple entre las variables Total de trabajadores incorporados y Total de órdenes cerradas con el fin de determinar la fuerza de relación entre las variables, es decir, predecir los valores de la variable dependiente (trabajadores incorporados a planilla) a partir de los valores de la variable predictora (órdenes cerradas), obteniéndose el siguiente resultado:

$$r = 0.5016$$

Se observa que la correlación entre actuación inspectiva de fiscalización y trabajadores incorporados a planilla de 0.5016, la cual puede ser interpretada como positiva y moderada. Además, dado que el valor del estadístico es menor a 0.05, podemos interpretar que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo a una confianza de 95%.

De acuerdo al gráfico de dispersión, el cual permitirá averiguar la relación entre la variable independiente (órdenes cerradas) y la variable dependiente (trabajadores incorporados a planilla), se observa que existen datos muy altos en algunos años, es decir, existe dispersión de los pares de datos que se está analizando por los valores atípicos de los trabajadores incorporados durante el último año.

Gráfico 9. Dispersión de la variable dependiente con independiente



Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Observando el diagrama de dispersión y usando la estadística descriptiva, el siguiente paso será calcular el coeficiente de correlación de los trabajadores incorporados según el origen de las actuaciones inspectivas, ámbito geográfico y sector económico, cuyos resultados aportarán mayor información para comprobar la hipótesis general y específica.

Asimismo, es importante observar la correlación entre la variable Incorporados por origen de las actuaciones inspectivas: Denuncia y Operativo. Respecto a la correlación de Incorporados con Órdenes Cerradas por Denuncia se aprecia que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.2938, por lo que, podemos manifestar que existe una relación poco significativa entre las variables de análisis.

Respecto a la correlación de Incorporados con Órdenes Cerradas por Operativo se aprecia que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.5437, por lo que, podemos manifestar que existe una relación positiva entre las variables de análisis.

Además, para ambos casos el valor del estadístico es menor a 0.05, podemos interpretar que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo a una confianza de 95%.

Tabla 8 . Correlación de trabajadores incorporados a planilla según el origen de las órdenes cerradas

Correlación de trabajadores formalizados	Órdenes Cerradas por Denuncia	Órdenes Cerradas por Operativo
R	0.2938	0.5437
P-valor (< 0.05)	0.0280	0.0000

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Con relación a la primera hipótesis específica; “*Los resultados de las actuaciones de inspección laboral en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla varían según el ámbito geográfico*”; el departamento de La Libertad tiene 12 provincias: Ascope, Bolívar, Chepén, Gran Chimú, Julcán, Otuzco, Pacasmayo, Pataz, Sánchez Carrión, Santiago de Chuco, Trujillo y Virú, así que, primero se calculó el nivel de correlación respecto de los trabajadores incorporados a planilla para cada provincia, obteniendo como resultado la siguiente lista ordenada de manera descendente.

Tabla 9 . Correlación de trabajadores incorporados a planilla según la provincia donde se ubica la empresa

Provincia	r	P-valor (< 0.05)	Clasificación
Trujillo	0,5469	0,0001	Positiva moderada
Chepén	0,3955	0,0054	Positiva moderada
Ascope	0,3949	0,0055	Positiva moderada
Virú	0,3574	0,0126	Positiva moderada
Pacasmayo	0,2124	0,1472	Positiva muy baja

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Los resultados de la tabla anterior muestran el nivel de correlación de cada provincia, siendo Trujillo, Chepén, Ascope y Virú los lugares donde se registra niveles de correlación positiva

moderada y en Pacasmayo se observa un nivel de correlación positiva muy baja, con un valor estadístico menor a 0.05, por lo que, la correlación es estadísticamente significativa.

Las demás provincias obtuvieron niveles de correlación clasificadas como nula, con un valor del estadístico mayor a 0.05, por lo que, podemos interpretar que el resultado no es estadísticamente significativo, esto ocurre cuando hay pocos datos o el número de casos de la muestra es muy pequeño y no es válido realizar inferencias a partir de esos resultados, es decir la correlación es referencial.

Luego, teniendo en cuenta que la prueba de diferencia de medias se puede realizar sólo entre dos grupos de datos, se agrupó a las provincias en pares, principalmente a las que presentaron correlación estadísticamente significativa y se aplicó el test de igualdad de medias para aceptar o rechazar la hipótesis nula (h_0) “las medias son iguales estadísticamente” (h_0 : las medias sí son iguales), cuando el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$). Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 10. Resultado de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según la provincia donde se ubica la empresa.

Provincias	Hipótesis Nula (h_0 : medias iguales)	P-valor (< 0.05)
Chepén y Virú	NO SE RECHAZA h_0	0.7999
Chepén y Ascope	NO SE RECHAZA h_0	0.1841
Chepén y Trujillo	SE RECHAZA h_0	0.0000
Chepén y Pacasmayo	NO SE RECHAZA h_0	0.6673
Virú y Ascope	NO SE RECHAZA h_0	0.1721
Virú y Trujillo	SE RECHAZA h_0	0.0000
Virú y Pacasmayo	NO SE RECHAZA h_0	0.8849
Ascope y Trujillo	SE RECHAZA h_0	0.0000
Ascope y Pacasmayo	NO SE RECHAZA h_0	0.1654
Trujillo y Pacasmayo	SE RECHAZA h_0	0.0000

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Luego de aplicar el test de igualdad de medias a la cantidad de trabajadores incorporados según la provincia a donde pertenece la empresa, dado que $p > 0.05$, no rechazamos la hipótesis nula que las medias son iguales fuera de la capital departamental (Trujillo). Existe evidencia estadística que las medias de incorporaciones en las provincias de Chepén, Virú, Ascope y Pacasmayo son iguales. Sin embargo, se puede afirmar que los trabajadores que ingresaron a planilla son diferentes en promedio en al menos 1 provincia (Trujillo) durante el periodo de estudio, pues el valor P obtenido es 0.000 y es menor a 0.05.

Para contrastar la siguiente hipótesis específica *“Los resultados de las actuaciones de inspección laboral en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla varían según el sector económico de la empresa”*, se aplicó inicialmente el mismo análisis que para la hipótesis anterior, obteniendo lo siguiente:

Tabla 11. Correlación de trabajadores incorporados a planilla según el sector económico de la empresa

Sector económico	r	t (< 0.05)	Clasificación
Inmobiliaria	0.2797	0.0542	Positiva baja
Administración Pública	0.0598	0.6863	Positiva muy baja
Agricultura y similares	0.0551	0.7098	Positiva muy baja
Comercio	0.3640	0.0110	Positiva baja
Construcción	0.6041	0.0000	Positiva moderada
Enseñanza	0.4940	0.0004	Positiva moderada
Explotación de minas	0.1259	0.3940	Positiva muy baja
Hoteles y restaurantes	0.7494	0.0000	Positiva moderada
Industrias manufactureras	0.6291	0.0000	Positiva moderada
Intermediación financiera	0.0250	0.8663	Positiva muy baja
Otras actividades de servicios	0.1588	0.2811	Positiva muy baja
Servicios social y salud	0.4809	0.0005	Positiva moderada
Transportes	0.5607	0.0000	Positiva moderada

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

El nivel de correlación entre los trabajadores incorporados producto de las fiscalizaciones de la SUNAFIL es positiva moderada en los sectores de construcción, enseñanza, hoteles y restaurantes, transportes e industrias manufactureras, siendo que en todos los casos el valor estadístico es menor a 0.05, por lo que, la correlación es estadísticamente significativa.

En el sector inmobiliario y comercio la correlación es clasificada como positiva baja, sólo en el caso de comercio, el valor del estadístico es menor a 0.05, por lo que, podemos interpretar que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo y en el sector inmobiliario es referencial.

Los demás sectores, obtuvieron niveles de correlación clasificadas como: positiva muy baja; con el valor del estadístico mayor a 0.05, por lo que podemos interpretar que el resultado de la correlación no es estadísticamente significativo, esto ocurre cuando hay pocos datos o el número de casos de la muestra es muy pequeño y no es válido realizar inferencias a partir de esos resultados, es decir, la correlación es referencial.

A continuación, se presenta los resultados de la prueba de diferencia de medias aplicada entre los sectores más representativos: administración pública, agricultura, construcción, enseñanza, hoteles/restaurantes e industria de manufacturas, distribuidos en un cuadro de doble entrada:

Tabla 12. Resultados de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según sector económico de la empresa.

Hipótesis Nula (ho: medias iguales)	Administración pública	Agricultura	Construcción	Enseñanza	Hoteles /restaurantes	Industria de manufacturas
Administración pública		NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1872)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1437)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0175)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1137)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.3550)
Agricultura	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1872)		SE RECHAZA ho (P-valor 0.0019)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0058)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0003)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1248)
Construcción	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1437)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0019)		NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.0632)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.9897)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0059)
Enseñanza	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0175)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0058)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.0632)		NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.0600)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0077)
Hoteles /restaurantes	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1137)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0003)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.9897)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.0600)		SE RECHAZA ho (P-valor 0.0013)
Industria de manufacturas	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.3550)	NO SE RECHAZA ho (P-valor 0.1248)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0059)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0077)	SE RECHAZA ho (P-valor 0.0013)	

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Luego de realizar el test de diferencia de medias de un factor (sector económico), que evalúa la diferencia entre promedios de los distintos sectores económicos, se puede inferir que en promedio los trabajadores que ingresaron a planilla son diferentes en promedio en algún sector (administración pública, enseñanza, agricultura, construcción, hoteles /restaurantes o industria de manufacturas) durante el periodo de estudio, pues el valor P obtenido cuando se compararon esos sectores, es menor a 0.05.

Finalmente, para contrastar la hipótesis específica “*Existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el origen de las actuaciones inspectivas de fiscalización*”, se analizó la diferencia de promedios, usando la prueba estadística T-Student para muestras independientes para comparar en promedio que la incorporación de trabajadores a planilla a causa de una denuncia es diferente que las originadas por un operativo, se obtuvo el siguiente gráfico:

Tabla 13. Resultado de test de igualdad de medias de la cantidad de trabajadores incorporados a planilla según el origen de la orden de fiscalización.

Origen de las fiscalizaciones	Media	Hipótesis Nula (ho: medias iguales)	P-valor
Incorporación por denuncia	13.25862	SE RECHAZA ho	0.007
Incorporación por operativo	58.43103		

Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

El análisis de comparación de promedios evalúa la diferencia entre promedios de la formalización de trabajadores a causa de un operativo o una denuncia, concluye que en promedio los trabajadores que ingresaron a planilla según denuncia y según operativo son diferentes en promedio durante el periodo de estudio, pues el valor P obtenido es 0,013 y es menor a 0.05.

Capítulo IV. Resultados

De la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo el siguiente nivel de correlación positiva moderada con significativa al 95%:

$$r = 0.5016$$

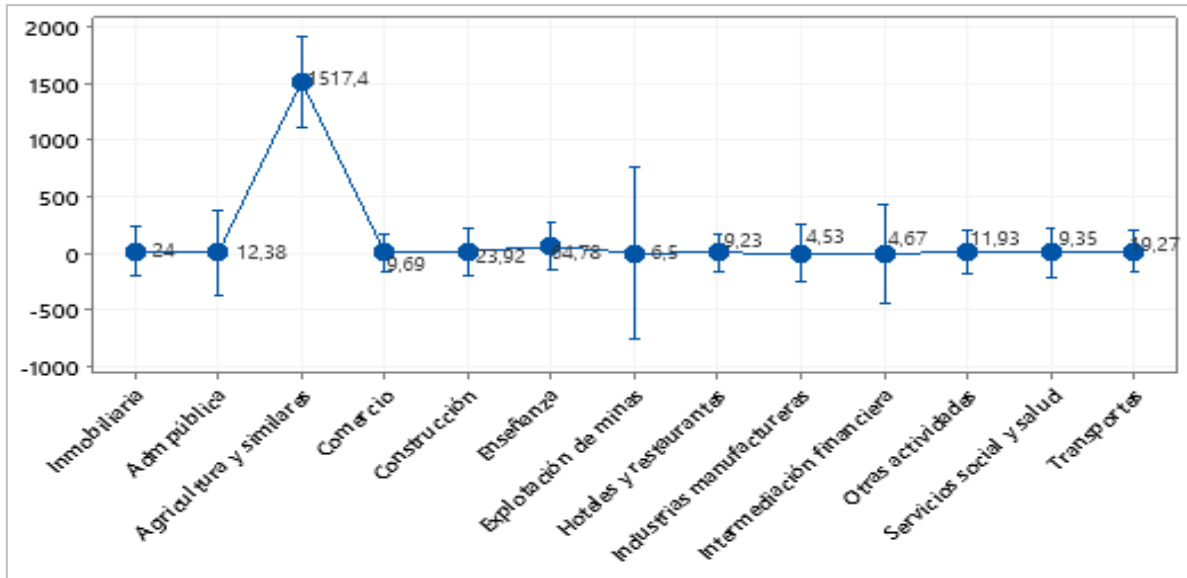
Por ello, podemos aceptar la hipótesis general, es decir, manifestar que existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores formalizados en el departamento la Libertad durante el periodo 2015-2019, con un nivel de confianza de 95%.

Observando los resultados al contrastar las hipótesis específicas, se evidencia que existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el ámbito geográfico a una confianza de 95%, por lo que se cumple la hipótesis específica 1 de la investigación.

De la comparación de promedios de trabajadores incorporados a planilla según ámbito geográfico, también se muestra que todos difieren significativamente de la provincia de Trujillo, es decir que la provincia de Trujillo es donde hubo mayor cantidad de incorporados en comparación con las demás provincias.

Observando el gráfico de promedios junto con sus intervalos, donde la derivación estándar agrupada se utilizó para calcular los intervalos, se evidencia que en el sector económico de agricultura es donde existe mayor cantidad de trabajadores incorporados a planilla durante el periodo de estudio. Es decir, después de una inspección laboral sí existen resultados diferentes entre los sectores económicos, pues destaca el grado de incorporación básicamente en el sector agricultura con un nivel de confianza de 95%, por lo que se cumple la hipótesis específica 2 de la investigación.

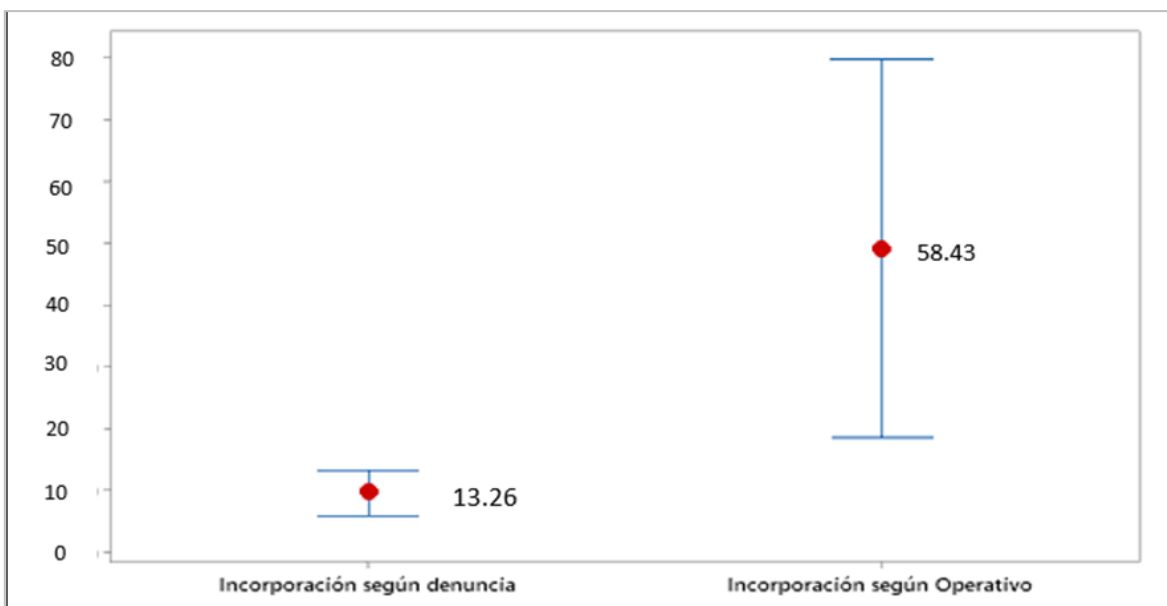
Gráfico 10. Intervalos de las medias de los trabajadores formalizados según sector económico (95% IC para la media)



Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

Al graficar los promedios de los trabajadores formalizados según el origen de las órdenes de inspección junto con sus intervalos, donde las desviaciones estándar individuales se utilizaron para calcular los intervalos, se evidencia que los promedios son diferentes durante el periodo de estudio, ya que a partir de una denuncia se formalizó en promedio a 13.26 trabajadores, en cambio a partir de un operativo se formalizaron 58.43.

Gráfico 11. Intervalos de las medias de los trabajadores formalizados según el origen de las actuaciones inspectivas (95% IC para la media)



Fuente: Sistema Informático de Inspección de Trabajo
Elaboración propia

A la vista de los resultados, se puede afirmar que existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el origen de las actuaciones inspectivas con una confianza de 95%, por lo que se cumple la hipótesis específica 3 de la investigación.

Argumentación final del problema

Con base a los resultados se puede afirmar que las actuaciones inspectivas de fiscalización realizadas por la SUNAFIL en el departamento La Libertad se obtuvo una relación positiva y significativa sobre la incorporación de trabajadores a planilla durante el periodo 2015-2019, siendo directamente proporcional, llegando a incorporar a la planilla electrónica T-Registro a 15805 personas.

Esas acciones coadyuvan a reducir el nivel de empleo informal en la región y a mejorar la calidad de vida de los trabajadores formalizados quienes a causa de la intervención de la SUNAFIL pueden gozar de beneficios sociales adicionales a su remuneración como: asignación familiar, seguridad social de ESSALUD para el trabajador y su familia, cobertura previsional en sistema de pensiones, pago de utilidades, indemnizaciones, entre otros; a los que anteriormente no accedían por la situación de informalidad en que se encontraban.

Cabe destacar que, a pesar que la cantidad de órdenes de fiscalización cerradas en materia de formalización, casi la totalidad de las incorporaciones a planilla se concentra en el año 2019, coincidiendo con el inicio de las nuevas estrategias “Perú Formal” y “Perú Formal Rural”, así como, el fortalecimiento de la capacidad operativa del recurso humano en la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, que pasó de tener 19 servidores en 2015 a formar un grupo de 29 servidores en el 2019, de los cuales 05 fueron inspectores.

Por otra parte, la incorporación en el T-Registro implica que las empresas enviaron información al Estado sobre datos personales, salarios, modalidad contractual, declaración de impuestos y otros beneficios. Esa información es compartida entre la SUNAT, MTPE y la SUNAFIL, por lo cual sobre la base de lo indicado por Ravi Kanbur (2009), ello serviría para analizar si la probabilidad de la detección de las infracciones laborales aumenta cuando el Estado hace cumplir sus normas. Eso se encuentra en línea con la estrategia sectorial para la formalización laboral a cargo del MTPE, que califica a las inspecciones laborales, como una acción específica dentro del grupo de políticas para mejorar la capacidad del Estado para hacer efectivas sus leyes a través del trabajo coordinado y articulado entre diversas instancias a nivel regional y local que se relacionan con las empresas.

A nivel de ámbito geográfico, la provincia con mayor grado de formalización producto de las intervenciones de la SUNAFIL resulta ser la capital Trujillo, donde se llegó a formalizar hasta 7556 trabajadores y es donde se concentra la mayor parte del aparato productivo regional (se ubican las sedes centrales de empresas e instituciones estatales), destacando los rubros del sector agroindustrial que abarca las empresas de agro exportación ubicadas en Moche y Laredo; sector comercial, puesto que existe gran número de centros comerciales en constante expansión, algunos de ellos multinacionales y otros de venta de productos locales como el calzado producido en el distrito del Porvenir; sector enseñanza, debido al tamaño poblacional de Trujillo que alberga más de la mitad del total de habitantes a nivel departamental (1 778 080 personas), existe un gran número de instituciones privadas dedicadas a la educación básica y superior.

En segundo lugar, se encuentra la provincia de Virú, reconocida por dedicarse mayoritariamente a la agro exportación de conservas vegetales, frutas y diversas líneas de productos preparados, listos para comer gracias al desarrollo del proyecto CHAVIMOCHIC. Es por ello, que no llama la atención que el grado de formalización dentro de esa zona esté vinculado al sector agroindustria, además según información de la Intendencia Regional de La Libertad, esa provincia es visitada semestralmente por el grupo “Perú Formal Rural”, mediante el cual se ha designado a un grupo de inspectores que se

avoca exclusivamente a esa labor, contando también con la asistencia técnica de los inspectores de Lima Metropolitana. Entonces, es así que se llegó a formalizar hasta 3356, principalmente en el año 2019.

Sobre ese punto, es importante destacar que en línea con lo señalado por Lavado y Yamada (2021) y de acuerdo a lo consultado al cuerpo inspectivo de La Libertad, el distrito de Virú recibe migración temporal de trabajadores de los departamentos del norte del país, para trabajar como peones o mano de obra no calificada en los sembríos y cosechas de las empresas agroindustriales, según la temporalidad del tipo de cultivo. Además, mencionaron que los trabajadores informales que ellos encuentran al visitar los campos de cultivo suelen ser jóvenes con educación básica o incompleta que viven en zonas rurales, no cuentan con otras fuentes de ingreso y en algunos casos prefieren mantenerse trabajando de manera informal.

Otras provincias que sobresalen que son Chepén y Ascope también dedicadas principalmente a la agroindustria como cultivo de arroz y procesamiento de caña de azúcar y maíz respectivamente, al igual que en el caso de Virú también se realizan operativos frecuentes de “Perú Formal Rural” pero con menor incidencia de acuerdo a la consulta que se realizó a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva.

De las provincias que presentan un grado cuasi nulo de trabajadores formalizados por la SUNAFIL, llama la atención las provincias que basan su economía productiva en el sector minero (la explotación minera) como son: Pataz, Sánchez Carrión y Santiago de Chuco. Al consultar con el personal especialista de la Intendencia Regional de La Libertad, refieren que, se asientan grandes corporaciones mineras incluso multinacionales, que tienen buenas prácticas de cumplimiento de protocolos de formalización e incluso exigen la misma disciplina a las empresas subcontratadas; esto para el caso de las empresas mineras formales.

Es preciso mencionar una particularidad del procedimiento de denuncias que se presentan en la SUNAFIL y es que, si el denunciante no cuenta con el número de RUC registrado en SUNAT para identificar al empleador, ya sea empresa privada o persona natural, no se acepta y por ende no se genera las órdenes de inspección de fiscalización para la formalización. Si tenemos en cuenta que según reportes estadísticos de la Cámara de Comercio y Producción de La Libertad (CCPLL), al 2018 existían entre 15000 a 20000 mineros ilegales y 4800 mineros informales quienes no cuentan con

registros formales de la actividad que realizan, entonces existe una razón que desmotiva a los trabajadores a acudir a denunciar.

A lo expuesto se agrega el hecho que, por motivo de la distancia, el difícil acceso y el bajo número de empresas dedicadas a la extracción de minerales, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva no genera operativos de formalización en el sector minero frecuentemente, como sí sucede en los sectores económicos agroindustrial, educación (enseñanza), hotelería, comercio o construcción, por mencionar algunos.

Algo similar, sucede en las provincias de Julcán, Bolívar y Otuzco donde la economía se basa en la producción de papa y la ganadería, los cuales se encuentran a cargo de empresas familiares o personas naturales que contratan personas generalmente solo en épocas de cosecha. En Gran Chimú, zona de cultivo de uva, los casos de formalización que se registraron como datos atípicos para el análisis del estudio correspondían a denuncias y tampoco se suele programar operativos enfocados en esa parte de la región.

En la etapa del análisis de incorporación de trabajadores según sector económico, en primer lugar, resalta sobre todo la agricultura y similares, que obtuvieron una cifra anual de hasta 7544 personas formalizadas con la intervención de SUNAFIL. En este punto, vale decir que además de los motivos ya explicados sobre las ventajas de la amplia actividad de agroindustrial y manufactura desarrollada a lo largo de la región que representa en conjunto el 32.3% de la producción regional, se suma el hecho que en 2019 el sector agropecuario aumentó en 3,17% debido a la mayor producción agrícola a nivel nacional, motivo por el cual las empresas nacionales y extranjeras alojadas en la zonas agrícolas de La Libertad suelen convocar de mano de obra para siembras y cosechas. Es por eso, que como ya se habían indicado, la SUNAFIL realiza los operativos de Perú Formal Rural en este sector, situación que se repite en otras intendencias regionales como Lambayeque, Piura, Ica y Arequipa, este hallazgo además respalda los informes emitidos por la SUNAFIL, indicando que han llegado a formalizar la relación laboral de más de 15000 trabajadores en La Libertad durante el 2019, siendo la segunda región después de Lambayeque que alcanzó una cifra superior a los 10000 en ese año.

El segundo sector con un elevado número de personas incorporados es enseñanza, como ya se ha mencionado, Trujillo ~~que~~ supera el millón de habitantes, por lo tanto, el público objetivo a formalizar se encuentra en universidades y colegios privados, así como en las academias preuniversitarias, pues

la plana docente del sector privado representa un segmento de asalariados atractivo para realizar operativos de fiscalización.

En cambio, donde los efectos de la SUNAFIL fueron nulos es el sector pesca, nótese que a pesar de que La Libertad es una región con zonas costera, no hubo personas formalizadas y es que según el Informe Técnico de Producción Nacional 2019 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), hubo una caída significativa de la industria pesquera, llegando a disminuir hasta 25.87% en el año 2019, es así que la pesca marítima se destina principalmente al consumo humano directo y no para uso industrial.

Y, a partir de los sectores económicos y ámbitos regionales predominantes, devienen las intervenciones en otras actividades como construcción, transportes, en este caso se suele realizar operativos de fiscalización junto con la SUTRAN; comercio, hoteles, entre otros, que también tienen una participación importante en el PBI regional pero que las empresas se encuentran básicamente en la provincia de Trujillo.

Vale mencionar también, a las instituciones públicas, ya que alcanzó a formalizar casi 100 personas gracias a la intervención de la SUNAFIL y es que en este grupo corresponde atender a los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada, como por ejemplo el personal obrero de las municipalidades.

Respecto del origen que motiva las actuaciones inspectivas, los hallazgos muestran una vasta diferencia entre las órdenes de inspección generadas por denuncia, a partir de la presentación voluntaria de los trabajadores con la correcta identificación de su empleador (que a veces no cuentan con la suficiente información como en el sector minería) y las que se generan por iniciativa de la SUNAFIL para realizar operativos de fiscalización que responden al Plan Anual de Inspección del Trabajo, es mayor a la cantidad de denuncias admitidas en esa materia. Este hallazgo, respalda lo propuesto por Weil (2008).

Finalmente, es preciso recalcar nuevamente que el estudio se centró en el aspecto institucional como la fuerza inspectiva de la SUNAFIL y el efecto en los trabajadores, sin embargo, como ya se había mencionado en el marco teórico, existen otros factores en los modelos de intervención del Estado para conseguir el incremento de la formalización laboral que no forman parte de la presente

investigación y que conlleva al análisis complementario, por ejemplo, del comportamiento empresarial, marco legal, entorno financiero, mercados productivos, etc.

Capítulo V. Gestión de arreglos institucionales

Durante el periodo de análisis 2015-2019, la Intendencia Regional La Libertad es uno de primeros departamentos que redujo la tasa de empleo informal (5.5%) y a nivel de SUNAFIL es una de las primeras intendencias regionales en incorporar una mayor cantidad de trabajadores a planilla (15805 trabajadores en planilla). Sin embargo, en el proceso de fiscalización no se mide (visualiza) el tiempo de permanencia luego de culminada la fiscalización laboral. Por lo que, la propuesta está relacionada con el monitoreo de los trabajadores incorporados a planilla a fin de que la Intendencia Regional La Libertad pueda incluir como parte de sus procesos dicha actividad, ya que actualmente no cuenta con dicha información, por lo tanto, no se realiza el seguimiento.

Se propone desarrollar uno de los cuatro **principios del enfoque estratégico de la inspección del trabajo** propuesto por David Weil (2008): Sostenibilidad, mediante el fortalecimiento de seguimiento y monitoreo a los casos de trabajadores formalizados en el mediano y largo plazo para conocer de manera pro activa si el efecto de las fiscalizaciones hace cambiar la actitud de los empleadores y mantener a los trabajadores en planilla

1. Antecedentes:

En la Revista Internacional del Trabajo, Weil (2008) sostiene que la labor de las agencias de inspección del trabajo debe basarse en un planteamiento más estratégico para no limitarse sólo cumplir las leyes o a los esfuerzos de los escasos inspectores, sino debe regirse por cuatro principios que son:

Priorización: Consiste en ordenar de peor a mejor los sectores y lugares de trabajo. Los procedimientos normalizados de clasificación de los centros de trabajo y las reglas empíricas en que se basan los inspectores para seleccionar sus objetivos de vigilancia a menudo deben estar en sintonía con los problemas reales existentes en dichos lugares.

Disuasión: El mayor impacto que pueden producir las fiscalizaciones es fruto de la disuasión. La amenaza de ser inspeccionado induce cambios en las prácticas de la empresa y en su actitud frente a la ley. La disuasión depende de que la empresa entienda que el posible gasto (multas)

que le suponga el ser investigado sea lo bastante alto como para que prefiera atenerse a lo dispuesto por la ley.

Sostenibilidad: Ante la reincidencia de las empresas en la infracción de las normas laborales, se recomienda establecer medidas para verificar si las intervenciones realizadas en el pasado producen un cumplimiento sostenido de la ley de contratación de personal a largo plazo. Si los efectos de la inspección son perdurables, se espera que las inspecciones conduzcan a un cumplimiento duradero de las normas laborales y a la adopción de acciones de prevención ante prácticas de informalidad en el lugar de trabajo.

Promoción de efectos sistémicos: Se refiere a plantear la cuestión del «impacto sistémico». La complejidad de los centros de trabajo obliga a las agencias estatales de inspección del trabajo a tratar de conseguir efectos en diversos planos: el geográfico, el sectorial y el del mercado de productos. Pero, las prácticas de los empleadores en los establecimientos son fruto de políticas y métodos organizativos más amplios, a menudo impulsados (implícita o explícitamente) por estrategias o presiones de competitividad

2. Diseño de la estrategia:

A continuación, se presenta la Tabla 14, donde se describen los componentes esenciales para el monitoreo de los trabajadores incorporados a planilla, a fin de que la inspección del trabajo que realiza la Intendencia Regional de La Libertad pueda tener un impacto a mediano plazo.

Se han establecido 7 componentes que permitirán definir posteriormente la estrategia de mejora de gestión basada en los 4 principios de Weil. Los componentes del diseño de estrategia nos permitieron tener en cuenta aspectos complementarios que se deben aplicar junto con la estrategia propuesta, para que funcione.

Tabla 14 . Componentes del diseño de la estrategia de gestión institucional

Componentes	Descripción
1. Usuario/ beneficiario	Trabajador incorporado a planilla de la región La Libertad
2. Servicio público	Inspección continua a los trabajadores incorporados
3. Información	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) • T-REGISTRO • Planilla Mensual de Pagos (PLAME)

Componentes	Descripción
4. Monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el SIIT el campo: Periodo de permanencia. Utilizar los registros de información para verificar si las personas incorporadas a planilla permanecen en el T-Registro en el largo plazo. Generar reportes mensuales de las empresas por Periodo de permanencia de los trabajadores incorporados en el largo plazo.
5. Graduación	<ul style="list-style-type: none"> Primera etapa: Entrenamiento en el uso de aplicativos para verificación del estado de formalización del trabajador. Segunda etapa: Automatizar procesos (Aplicativo de denuncias virtuales, SIIT, casilla electrónica, expediente electrónico)
6. Articulación	Fomentar una “Red de Formalización Laboral en La Libertad”, conformada por instituciones públicas, organizaciones privadas y representantes sindicales.
7. Indicadores de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de trabajadores que permanecieron incorporados a planilla Tiempo promedio de permanencia de trabajadores incorporados en el T-REGISTRO

Fuente: Elaboración propia

La estrategia se ha diseñado para institucionalizar el monitoreo y seguimiento permanente de los casos de trabajadores incorporados al T-REGISTRO luego de la intervención de la SUNAFIL, de esta forma asegurar que el empleador, mantenga a los trabajadores bajo esa modalidad de contratación, sin recurrir a otras prácticas que transgreden las normas laborales por estrategia de competencia dentro de su sector económico.

3. Nuevo enfoque estratégico de la inspección del trabajo en la Intendencia Regional de La Libertad

En la tabla N° 15 se describe cada una de las etapas de la estrategia, los medios de información para la ejecución de las actividades, los medios a utilizar para el monitoreo y los aliados institucionales que intervendrán.

Primero, es indispensable que todo el personal de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva aprenda el uso del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIT (fase inspectiva); a fin que los servidores sepan cómo prevenir la rotación laboral de los trabajadores mediante reportes mensuales del retiro de trabajadores del T-REGISTRO y cómo ejecutar las acciones de

fiscalización focalizadas en el sector económico y ámbito geográfico que presenten mayor incidencia de retiro de trabajadores.

Luego planificar las acciones de fiscalización para su análisis post inspección, se tomará en cuenta 4 variables que generen mayor impacto en la permanencia de la formalización de trabajadores:

- Grado de correlación: Porque son los sectores donde se ha demostrado que hay mayor número de trabajadores formalizados.
- Tamaño de empresa: Porque en los sectores con mayor grado de correlación engloban a la mayoría de empresas más grandes de la región.
- Trabajadores comprendidos: Porque las empresas más grandes de la región abarcan mayor cantidad de personal.
- Conectividad (provincia): Porque se comprobó que las provincias más cercanas a la capital Trujillo cuentan con un mayor número de trabajadores incorporados a planilla.

A partir de ello, se podría construir una base de datos, para identificar empresas reincidentes en la contratación de trabajadores informales, que podrían ser sujetos de acciones disuasivas y posteriormente recibir una nueva fiscalización, todo ello en el marco de las directivas, protocolos, lineamientos y criterios normativos vigentes sobre formalización.

Para ello se propone utilizar de forma intensiva:

- Módulo de gestión del cumplimiento: Acción creada en el mes de diciembre de 2019, la cual consiste en que ante una denuncia virtual, la SUNAFIL enviaría una carta al empleador mediante la casilla electrónica, requiriendo subsanar la falta cometida antes de generar una orden de inspección. Al no acreditarse el cumplimiento se generarían los órdenes para que el inspector acuda al centro de trabajo para realizar las verificaciones y hacer uso de los recursos que ello implica.
- Fiscalización documental: Consiste en enviar cartas disuasivas mediante la casilla electrónica, a las empresas de manera aleatoria, solicitándoles que acrediten el número de trabajadores y su correspondiente verificación en el T-REGISTRO. Luego hacer seguimiento a las que no respondieron o contestaron que tienen trabajadores en otra situación, por ejemplo: temporal, recibo por honorarios, a destajo, etc.

Tabla 15. Matriz de estrategia para la mejora de la inspección del trabajo en la Intendencia Regional de La Libertad

Etapas	Información para la toma de decisiones	Medios de verificación	Articulación
<p>I. Entrenamiento en el uso de aplicativos para verificación del estado de formalización del trabajador.</p> <p>Identificación de los sectores económicos, según las 4 variables para planificar la verificación ex post del estado de registro de los trabajadores formalizados.</p>	<p>Base de datos sobre empresas reincidentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) • T-REGISTRO • Planilla Mensual de Pagos (PLAME) 	<p>SUNAT, SUNARP Y RENIEC facilitan el acceso a su información para consultar datos de empresas, empleadores y trabajadores.</p>
<p>II. Automatizar procesos: Contar con una plataforma integrada por todos los aplicativos informáticos que ayudan a identificar empresas infractoras en formalización laboral y las sanciones impuestas, así como la situación del cumplimiento.</p>	<p>Reportes para el seguimiento a los trabajadores incorporados y permita identificar empresas infractoras en formalización laboral y las sanciones impuestas, así como la situación del cumplimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directivas • Protocolos • Lineamientos • Criterios normativos • Casilla electrónica • Expediente electrónico 	<p>Gobierno regional, Cámara de comercio y colegios profesionales facilitan el contacto de sus agremiados para llevar asesorías y orientaciones.</p>

Fuente: Elaboración propia

Durante la segunda etapa, es necesario automatizar procesos como el Aplicativo de denuncias virtuales, SIIT (incorporar campo: Periodo de permanencia), casilla electrónica, expediente electrónico, con la finalidad que el inspector pueda tener a la mano los reportes para el seguimiento a los trabajadores incorporados y permita identificar empresas infractoras en formalización laboral y las sanciones impuestas, así como la situación del cumplimiento.

En adición a lo anterior, es de suma importancia que el intercambio de información contenidas en bases de datos de otros organismos públicos ligados a la función de la SUNAFIL, como son: SUNARP y SUNAT, para facilitar la obtención de datos actualizados de las empresas o empleadores, y con RENIEC para obtener datos sobre personas naturales se realice a nivel regional adicional a la información que se recibe de la sede central de la SUNAFIL.

Finalmente, se desea lograr que las empresas y/o trabajadores requieran por sí solos hacer respetar las normativas laborales, lo cual producirá un efecto multiplicador en el bienestar de las empresas y trabajadores.

En ese momento se coordinará para promover, capacitar, orientar, acompañar y realizar seguimiento a las empresas durante el procedimiento de formalización de trabajadores con el soporte de la Gerencia de Trabajo del Gobierno Regional, la Cámara de Comercio y los colegios profesionales debido al gran poder de convocatoria que disponen esas organizaciones, para presentar aplicativos de dominio de los empleadores como “Verifica tu chamba”, “Verifica a tu contratista” e “Identifica tu inspector”; para verificar la permanencia de los trabajadores formalizados en el T-REGISTRO, en el cual actualmente no se puede verificar si los empresarios sólo los registran para cumplir con el proceso inspectivo y posteriormente los retiran.

Es así que por ejemplo con la cámara de comercio se puede llegar de una forma más rápida a las empresas más grandes de la región que emplean gran cantidad de trabajadores y brindar asesoría sobre los beneficios de la formalización a colegios profesionales que tradicionalmente se desempeñan en áreas de manejo de recursos humanos o en los sectores con mayor número de empresas, como: colegio de contadores, administradores, abogados, colegio de ingenieros (especialmente para los ingenieros agrícolas, mineros, civiles, industriales), etc.

Conclusiones y Recomendaciones

1. Conclusiones

A partir de los resultados, se puede afirmar que sí existe una asociación positiva y significativa entre la actuación inspectiva de fiscalización y la cantidad de trabajadores formalizados en el departamento de la Libertad durante el periodo de 2015-2019.

Se comprobó que, en la Intendencia Regional de La Libertad, sí existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el ámbito geográfico donde se ubica la empresa inspeccionada.

Se comprobó que, en la Intendencia Regional de La Libertad, sí existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores ingresados a planilla según el sector económico del rubro de la empresa inspeccionada.

Se comprobó que, en la Intendencia Regional de La Libertad, sí existe un efecto diferenciado en la cantidad de los trabajadores incorporados a planilla según el origen de las actuaciones inspectivas, pues formalizan más trabajadores a partir de los operativos de fiscalización que a causa de las denuncias recibidas.

Estos resultados permitirían afirmar que el trabajo que realiza la Intendencia Regional de La Libertad, permite mejorar las condiciones laborales de los trabajadores incorporados a planilla. Sin embargo, por la forma como se recopila la información, no es posible comprobar si el trabajador sigue registrado (y está trabajando) con el mismo empleador, o no. Esto es una tarea pendiente.

Se planteó una propuesta de gestión de arreglo institucional para la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL, basada en el enfoque estratégico de la inspección del trabajo, mediante el monitoreo de los trabajadores incorporados a planilla productos de las actuaciones inspectivas en la mencionada intendencia regional a fin de institucionalizarla y ser parte del proceso inspectivo.

2. Recomendaciones

Debido a que una limitación del proceso inspectivo es que no se verifica si el trabajador se mantiene en la planilla después del periodo de prueba, es necesario que se incluya en el

Sistema Informático de Inspección del Trabajo-SIIT, un nuevo campo de datos utilizando por ejemplo el DNI del trabajador y empezar a validar cada mes si continúa inscrito o no.

Mientras se lleve a cabo las actualizaciones en el sistema informático, se deberá realizar un muestreo de empresas y visitas inopinadas para verificar si los trabajadores incorporados a planilla, continúan trabajando o no.

Enfocar los esfuerzos de fiscalización en los sectores económicos que representan mayor impacto en el número de trabajadores formalizados y dentro de ese marco extender las acciones de operativos de fiscalización a las zonas geográficas con actividades productivas similares pero que no reciben la visita continua de la SUNAFIL.

Aplicar investigaciones similares enfocadas en las empresas que formalizaron a sus trabajadores, como unidad de análisis.

Bibliografía

Almeida, Rita y Ronconi, Luis (2015). “*Labor Inspections in the developing world. Stylized facts from the enterprise survey*”. Working paper N° 17. Centro de Investigación y Acción Social-CIAS.

Belapatiño, Vanessa; Grippa, Francisco y Perea Hugo (2017). “*Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*”. BBVA Research. Observatorio Económico.

Banco Central de Reserva del Perú (2013). *Informe económico y social de la región La Libertad. 2013*.

CEPAL (2013). Panorama Social de América Latina y El Caribe 2013. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina.

CEPAL / OIT (2014). Informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Nr.11, Octubre 2014

Céspedes, Nikita (2015). “*Creecer no es suficiente para reducir la informalidad*”. Banco Central de Reserva del Perú.

Esparta, David. (2018) “*Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007-2018*”. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Perú: Estructura empresarial 2018.

Fecha de consulta: 19/11/2020

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf>

Lavado, Pedro y Yamada, Gustavo (2021). “*Propuestas hacia un mejor gobierno. Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*”. Centro de Investigación de la Universidad del Pacifico, Perú.

Loayza, Norman (2008) “*Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*”. Banco Central de Reserva del Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). “*Reporte del empleo formal en la región La Libertad a diciembre de 2019*”. Observatorio para la Formalización Laboral.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). “*Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007-2018*”.

Naciones Unidas (2015). “*Objetivos del Desarrollo del Milenio: Informe de 2015*”. Sección Documentos. En: *Naciones Unidas*. 2015.

Organización Internacional del Trabajo (2010). “*Informe VI: Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa*”. Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

Organización Internacional del Trabajo (2014). “*Notas sobre formalización: Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe*”. Organización Internacional del Trabajo. Lima.

Organización Internacional del Trabajo (2014). “*Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Perú.

Organización Internacional del Trabajo (2015). “Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe”. FORLAC.

Organización Internacional del Trabajo (2015). “Transitando de la informalidad a la formalidad: fuentes de información de la OIT”. Serie: Bibliografías Temáticas Digitales OIT, N° 9.

Organización Internacional del Trabajo (2016). “*Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe*”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Perú.

Organización Internacional del Trabajo (2019). “*Políticas de Formalización en América Latina: Avances y desafíos*”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Perú.

Ortegón, Edgar; Pacheco, Juan Francisco y Prieto, Adriana (2015). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. CEPAL, Chile.

Viollaz, Mariana (2016). “*Documento de trabajo ¿Protegen las inspecciones del trabajo los derechos de los trabajadores? Adición de la evidencia de las regulaciones y multas laborales basadas en el tamaño en Perú*”. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.

Weil, David (2008) “*A strategic approach to labour inspection*”. Revista internacional del trabajo, Vol 147, número 4.

Yamada, Gustavo (1994). “*Autoempleo e informalidad urbana: teoría y evidencia empírica de Lima Metropolitana, 1985-86 y 1990*”. Cuaderno de Investigación, CIUP, Lima.

Anexos

Anexo 1. Tasa de Empleo Informal por Ámbito Geográfico, 2015-2019 (Porcentaje)

Ámbito geográfico	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2019/2015
Total	73.2	72.0	72.5	72.4	72.7	-0.6%
La Libertad	77.0	72.4	72.4	72.5	72.8	-5.5%
Áncash	82.0	80.7	80.2	80.3	78.7	-4.0%
Pasco	81.4	80.4	79.2	80.9	78.1	-3.9%
Apurímac	88.3	90.4	86.7	88.0	85.4	-3.3%
Loreto	81.9	83.3	80.7	81.8	79.2	-3.2%
Piura	81.4	81.2	77.7	78.3	78.9	-3.1%
Madre de Dios	76.0	78.2	76.2	76.2	73.8	-2.9%
Junín	82.7	81.8	82.2	83.5	80.5	-2.7%
Ayacucho	89.7	87.6	88.9	87.1	87.3	-2.7%
Lambayeque	77.1	75.5	75.0	74.2	75.4	-2.3%
Puno	89.3	85.3	88.1	87.6	87.6	-1.9%
Cajamarca	89.5	88.2	90.1	89.3	87.9	-1.8%
Cusco	83.0	82.3	82.5	81.6	81.7	-1.5%
Arequipa	67.2	67.4	65.4	65.3	66.2	-1.5%
San Martín	83.3	85.2	85.6	84.6	82.5	-1.0%
Ica	61.9	63.0	62.2	61.1	61.4	-0.9%
Amazonas	87.2	86.6	84.9	85.4	86.6	-0.6%
Huánuco	87.0	87.0	85.4	87.3	86.6	-0.5%
Moquegua	64.9	65.6	68.8	64.4	65.4	0.8%
Tumbes	78.3	80.9	77.3	76.0	79.4	1.5%
Tacna	71.7	73.9	73.2	74.2	72.8	1.6%
Ucayali	79.2	79.0	79.9	77.6	80.5	1.8%
Huancavelica	90.3	90.9	91.3	91.4	92.0	1.9%
Lima	57.9	55.9	56.8	58.6	60.2	3.9%
Prov. Const.Callao	53.7	56.4	56.3	56.1	57.8	7.7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

Anexo 2. Fiscalizaciones laborales en la matriz de marco lógico del Programa Presupuestal N° 103, “Fortalecimiento de las condiciones laborales”

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Resultado final			
Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva	% de trabajo asalariado % de empleo adecuado	Plan Bicentenario Perú al 2021	Crecimiento económico sostenible y estabilidad económica
Resultado específico			
Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	Asalariados del sector privado que no cuentan con contrato laboral PEA ocupada que se encuentran en el segmento con predominio de empleo informal	Anuario Estadístico MTPE Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)	Las instancias públicas tienen disposición para armonizar esfuerzos vinculados a la función fiscalizadora en temas socio-laborales.
Producto			
2. Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	Actuaciones inspectivas de fiscalización y/o empresas multadas	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	Estabilidad de políticas de promoción del empleo
Actividades			
2.1. Fiscalización de la normatividad laboral	Actuaciones inspectivas de fiscalización	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	Compromiso de las empresas en implementar políticas de responsabilidad empresarial y buenas prácticas laborales.

Fuente: Adaptado de MEF (2016). Evaluación de Diseño y Ejecución de Presupuesto de: Fortalecimiento de las condiciones laborales.

Elaboración propia

Anexo 3. Clasificación del público objetivo a quienes se dirige los servicios de la SUNAFIL

Empleadores	Trabajadores	PEA Potencial
Responsables, gerentes o jefes de recursos humanos	Personas que se encuentra en relación laboral (aunque no se encuentren reconocidas)	Estudiantes universitarios
Asesores legales	Funcionarios de instituciones públicas	Estudiantes de carreras técnicas
Titulares de empresas		Personas que aún no se incorporan a la PEA, independientemente de su edad.
Asistente social, encargado de planillas, etc.		Estudiantes escolares
Personal de Alta Dirección		