

Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental

Milagros María Bermudez Flores
bermudezfloresmilagros@gmail.com
Universidad Cesar Vallejo

Patrick Neil Pinedo Torres
pinedoctorres@gmail.com
Universidad Cesar Vallejo

Manuel Alexander Herrada García
mherradag@gmail.com
Universidad Católica de Santa María

San Martín - Perú

RESUMEN

La informalidad laboral es un problema que persiste a través del tiempo y que no se ha logrado reducir en casi todos los países de Latinoamérica; es así que, se evaluó si la articulación público-privado tiene relación con el sistema inspectivo laboral en microempresas, esto, con el fin de determinar si la interrelación del ente público con el privado constituye un elemento fundamental para disminuir la informalidad laboral. A su vez, se analiza si el sistema inspectivo es realmente eficaz en la región San Martín y si a la vez, se está desarrollando una buena gestión pública por parte de esta entidad. Finalmente se propone un programa de buenas prácticas labores en microempresas en SUNAFIL San Martín. La conclusión final es que existe una influencia significativa de la articulación público-privado, entre el Sistema Inspectivo de Trabajo y las microempresas, debido a que, si la SUNAFIL trabaja de manera conjunta con el sector empresarial, logrará que la informalidad laboral se reduzca en la región, dado que, a cambio, estas empresas podrán obtener beneficios laborales que les permitirán ser más competitivas en el mercado, evitando además sanciones administrativas.

Palabras Clave: *informalidad laboral; articulación público-privado; sistema inspectivo laboral; gestión pública; beneficios laborales y sanciones administrativas.*

Correspondencia: bermudezfloresmilagros@gmail.com

Artículo recibido 3 octubre 2022 Aceptado para publicación: 3 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar Bermudez Flores, M. M., Pinedo Torres, P. N., & Herrada García, M. A. (2022). Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4161-4175. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3764:

Inspection system of work in microenterprises in San Martín

ABSTRACT

Labor informality is a problem that persists over time and has not been reduced in almost all Latin American countries; Thus, it was evaluated whether the public-private articulation is related to the labor inspection system in micro-enterprises, so that it can be determined if the interrelation of the public entity with the private one constitutes a fundamental element to reduce labor informality. At the same time, it is analyzed whether the inspection system is really effective in the San Martín region and whether good public management is being developed by this entity; and, finally, a program of good work practices in micro-enterprises is proposed in SUNAFIL San Martín. The final conclusion is that there is a significant influence of the public-private articulation with the Inspecting System of Work in micro-enterprises in SUNAFIL San Martín; This is because, if SUNAFIL works together with the business sector, it will reduce labor informality in the region, since, in exchange, these companies will be able to obtain certain labor benefits that will help them be more competitive in the market. and therefore will avoid labor sanctions.

Keywords: *Labor informality; public-private articulation; labor inspection system; public management; labor benefits; labor sanctions.*

INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral puede entenderse como aquel segmento empresarial cuyas actividades se desarrollan fuera del ámbito legal que lo regula; es decir, está asociado al incumplimiento de la normatividad laboral por parte de los empleadores.

Según el autor Salcedo et al. (2020), la informalidad laboral de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo está referida a todas aquellas actividades económicas que realizan los colaboradores y aquellas empresas que se encuentran en la sociedad, pero que no están diseñadas conforme a la Ley, por lo que son empresas que no compiten en igualdad de condiciones frente al resto de empresas que si son formales y, por ende, cumplen con lo señalado por la norma legal. A su vez, los trabajadores que son informales generan menos productividad en una empresa porque no reciben condiciones justas.

Este es un problema que existe en Latinoamérica, debido a muchos factores, ya sea por la falta de empleo, lo cual se justifica porque muchos desempleados tienen la necesidad de generar ingresos personales o por la migración internacional, lo cual acarrea que estas personas sean contratadas bajo un menor salario, debido a que veces no cuentan con la documentación exigida para laborar, lo cual implica que sean contratadas sin respetar el ordenamiento legal. Otro factor, es el abaratamiento de los costos para el empleador, dado que si es un empresario informal no registra a sus trabajadores en planilla, no está obligado a pagar el seguro social de salud, así como otros beneficios laborales a sus trabajadores. Finalmente, otro factor a mencionar, es el extenso número de normas que regulan las relaciones laborales, las cuales a su vez son difíciles de cumplir por empleador y, si a eso le sumamos la poca producción por parte de las microempresas, tenemos que esto no les permite afrontar el precio de la formalidad, algunas de las causas han sido definidas por el autor Salcedo et al. (2020).

Según la autora Jiménez (2017), la problemática sobre informalidad laboral es algo característico y muy frecuente en los países latinoamericanos y del Caribe. Ello, pese a que los países en su mayoría han intentado a través de diversas políticas públicas hacer frente a este problema; sin embargo, las políticas públicas no han sido las más adecuadas o no han tenido un buen enfoque. Por otro lado, el sector informal no otorga las esperadas o mejores condiciones laborales para los trabajadores; asimismo, se ven afectados los beneficios y derechos que les corresponde a los trabajadores y, muchas

veces, las empresas por ahorrar costos y no obtener nada a cambio, prefieren quedarse en la informalidad.

Según el autor Lust (2018), el Perú es un país que tiene diversidad de microempresas y la gran mayoría de los ciudadanos trabajan en este tipo de empresas, siendo las MYPES de mucha trascendencia para la población al generar fuentes de trabajo para varios ciudadanos; sin embargo, es conocido que estas microempresas tienen inferiores niveles de productividad y casi no invierten en tecnología y mucho menos en los trabajadores, por lo que los escenarios laborales de los colaboradores son precarias y esto ha persistido a través de los últimos veintiocho años en nuestro país. Pero ¿por qué sucede esta problemática? Pues ciertamente esto ocurre porque no existen adecuadas políticas públicas o una buena gestión por parte de las autoridades para disminuir la informalidad laboral. El principal problema es que el Estado se enfoca en dictar normas y reforzar el sistema inspectivo de trabajo, pero no crea algún programa de beneficios laborales para las microempresas. Se puede evidenciar que la problemática de informalidad laboral mayormente se produce en las micro y pequeñas empresas, por ello, es necesario estudiar porque existe un bajo nivel de cumplimiento de la normativa sociolaboral y que mejoras se podrían proponer para disminuir la informalidad laboral en el país.

Al respecto, se puede indicar que, quien se encarga de fiscalizar a las MYPES en el Perú es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, creada el 15 de enero del 2013 mediante Ley N° 29981, la cual es una entidad técnica especializada, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyas principales funciones son las de velar por el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como ofrecer asesoría técnica, realizar indagaciones y proponer la emisión de normas sobre materia laboral.

Lamentablemente, pese a que este organismo fue creado para fortalecer el sistema inspectivo laboral y de alguna u otra manera reducir el índice de informalidad laboral en nuestro país, a la fecha puede verificarse que no se ha logrado disminuir las cifras en este aspecto, por tanto, corresponde implementar nuevas políticas públicas al respecto. El 16 de mayo del 2019, se inauguró la Intendencia Regional de la SUNAFIL en la ciudad de Tarapoto, región San Martín-Perú y, a pesar de que esta oficina es relativamente nueva en la región, a la fecha, existe un número elevado de denuncias por

incumplimiento al ordenamiento sociolaboral, lo que se traduce en empleadores informales y, consecuentemente, en el incumplimiento beneficios y derechos laborales de sus trabajadores, los cuales acuden a la Intendencia con el fin de encontrar una solución a su problema.

En ese sentido, se evaluó si la articulación público-privado tiene relación con el sistema inspectivo laboral en microempresas, a fin de que se pueda determinar si la correlación entre lo público y lo privado constituye un elemento fundamental para disminuir la informalidad laboral en la región San Martín. A su vez, lo que se propone es que de alguna manera se fortalezca el sistema inspectivo laboral en San Martín con la finalidad de disminuir la informalidad laboral en las microempresas de la región, dado que al ser SUNAFIL el ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las empresas, esta se encuentra facultada para implementar nuevos mecanismos que permitan mejorar el sistema inspectivo, siendo este un aspecto fundamental de la gestión pública. Para ello, se ha pensado proponer un programa de buenas prácticas labores en las microempresas en la SUNAFIL, el cual ha sido altamente eficaz en Chile y puede replicarse en la región San Martín con algunas otras mejoras; esta información ha sido obtenida del autor Alburquerque (2015).

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología utilizada, el tipo de investigación es evaluativa, ya que en el desarrollo de la investigación se evaluó revisiones bibliográficas de revistas y artículos indexados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte del texto se identifican los conceptos fundamentales de articulación público-privado, sistema inspectivo laboral, informalidad laboral, microempresas y buenas prácticas laborales, siendo que, posteriormente, se hará referencia a la problemática de la informalidad laboral.

A. Conceptualización de articulación público-privado

Según la autora Flórez (2016), las alianzas del sector público con el sector privado son un modelo de desarrollo que busca imponer cambios en la forma en como los representantes perciben su papel en la sociedad y con el Estado. En ese sentido, las alianzas son prometedoras, porque producen soluciones innovadoras, ya que los riesgos se reducen, se aumenta la productividad, las relaciones son más sólidas y confiables,

consecuentemente, las empresas se vuelven más responsables y colaboran con el Estado, a fin de lograr ser mejor vistas en el mercado. Por ello, la articulación pública privado es un mecanismo muy eficiente para el sector laboral.

B. Conceptualización de sistema inspectivo laboral

Según el artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo - “Ley N° 28806” (en adelante, la LGIT) el sistema inspectivo es un sistema único, integrado y polivalente, que alberga a varios órganos y funcionarios públicos, el cual a su vez se encuentra estructurado por un conjunto de normas legales e instrumentos que ayudan a la realización de una adecuada fiscalización. En dicha norma, se precisan un conjunto de materias a inspeccionar, tales como relaciones laborales, seguridad y salud, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social y cualquier otra materia que sea atribuida.

Casale et al. (2011) señalan que los sistemas de inspección de trabajo que son eficaces cuentan con la capacidad para que se obtenga una perfección de la productividad laboral generando un entorno laboral apropiado. El esquema de un sistema de inspección es un elemento importantísimo porque busca que las leyes se cumplan por los empleadores, por tanto, el sistema que se emplee para fiscalizar a las empresas debe ser el más adecuado.

Al respecto, se hace necesario indicar que, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la entidad a nivel mundial encargada de velar y proponer normativas laborales que protejan al trabajador. Estas normativas laborales se dan a través de convenios y sugerencias que realiza la OIT. Los convenios de la OIT son compromisos que asumen los estados miembros, mientras que, las sugerencias son directrices que buscan el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores; con ambas herramientas, se busca que la normativa laboral sea pareja a nivel mundial. El Perú es miembro de la OIT desde el año 1919.

En el caso del Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la encargada de velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud el trabajo. Por otra parte, el sistema inspectivo laboral está regido por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, siendo los inspectores de trabajo los encargados de fiscalizar el cumplimiento de dicha normativa.

C. Conceptualización de Informalidad Laboral

Longhi (1998) conceptualiza a la informalidad laboral como la inobservancia, total o parcial, con respecto a la normativa laboral, es decir, lo informal se produce cuando se da una ruptura del equilibrio entre la actividad laboral y el aspecto normativo, entre el trabajo y la regulación que emplea el Estado en dicha materia.

Para el autor Waisgrais et al. (2008) la informalidad laboral tiene como propósito la identificación de la categoría ocupacional y la condición laboral del colaborador o trabajador.

Entonces, cuando hablamos de informalidad laboral estamos haciendo referencia al incumplimiento de la normativa sociolaboral por parte del empleador, es decir, que este no cumple con los beneficios y derechos laborales de los trabajadores.

Algunos autores han desarrollado algunas teorías sobre la informalidad, las cuales se detallan a continuación:

Teorías focalizadas. – según la autora Chen (2005) la economía informal es diversa, por ende, varias empresas incumplen de diversas formas la normativa laboral, ya sea no poniendo a los trabajadores en planilla, no pagándoles el seguro social de salud y pensiones, etc.

Teoría dualista. – el autor Tockman (1978) afirman que, los aparatos productivos como las acciones o actividades informales no están involucrados en la economía formal. Por ende, existen dos mundos, uno formal y otro informal, los cuales conviven en una misma sociedad y, que uno de ellos está regulado, pero el otro no, por ello el sector informal es menos beneficiado, pues justamente los trabajadores informales son personas invisibles para el Estado.

Teoría voluntarista. - se concentra en el sector informal, la autora Chen (2005) señala que, los empresarios informales, saben a lo que se someten, por ello buscan evadir la normativa estatal, sobre todo el pago de los impuestos, dado que sienten que se les impone un pago indebido.

Para esta autora, las empresas pequeñas buscan operar en el mercado de manera informal porque al haber realizado un análisis del costo-beneficio les conviene ser informales; sin embargo, deberían cumplir con sus obligaciones al igual que el resto de empresas (que si son formales) y de esta forma eliminar la competencia desleal que existe entre ambos tipos de empresas.

Teoría estructuralista. – el autor Castells et al. (1989) indica que el sector informal es una unidad pequeña y al ser una unidad pequeña está en subordinación del sector formal, lo cual genera que las empresas formales sean más competitivas.

Todas estas teorías concluyen en que la informalidad laboral se da por el incumplimiento de la normativa laboral.

D. Conceptualización de microempresa

La microempresa es una unidad económica constituida por persona natural o jurídica, por cualquier forma de organización contemplada en la normativa actual, la cual tiene básicamente como objeto el desarrollo de actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

En este caso, si el nivel de ventas anuales de una empresa no es mayor a 150 UIT, es considerada como una MICRO EMPRESA y, si el nivel de ventas anuales es mayor a 150 UIT hasta un máximo 1700 UIT, es considerada como una PEQUEÑA EMPRESA; ello, según la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Adicionalmente, para que una empresa califique como micro o pequeña empresa debe estar inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

Según el diario Gestión en una publicación realizada en el año 2019, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en una investigación del año 2018, señaló que en nuestro país existen 2 millones 332 mil 218 empresas, de las cuales más del 95% se encuentran en el régimen MYPE. Asimismo, según el reporte anual Doing Business del Banco Mundial en una publicación del año 2019, nuestro país ocupó el puesto 51 de 190 economías en el pilar protección de los inversionistas minoritarios, por ello, es imprescindible el reconocimiento de la importancia de la micro y pequeña empresa en la mejora económica de nuestro país, debido al número elevado de estas empresas y a su alta contribución a la economía; por ello que resulta imperativo que las MYPES estén formalizadas y cuenten con ciertos beneficios laborales. Además, que, ingresar a la formalidad, permitirá el acceso a los mercados internos y externos, ampliando el campo empresarial, así como otros beneficios, tales como acceso a créditos y mayor competitividad en el mercado.

E. Conceptualización de Buenas Prácticas Laborales

Según Rueda et al. (2005), una buena práctica laboral es la que permite el progreso

social en cuanto a la protección y defensa de los trabajadores, garantizando de esta forma el surgimiento de la economía del país. Es decir, aquella práctica en donde se cumplen con los derechos laborales de los trabajadores, lo cual acarrea el desarrollo de la empresa y contribución en la economía del país.

En ese sentido, estos autores proponen que se apliquen las llamadas alianzas estratégicas a fin de mejorar el cumplimiento de las normas laborales y la conducta del empleador y, de esta forma evitar la informalidad laboral. Se trata pues, de implementar programas de asesoría y monitoreo para las empresas, a fin que cumplan con la normativa sociolaboral y de esta manera se formalicen para obtener un premio por parte del Estado a su buena conducta; por ende, son articulaciones público-privadas para generar confianza y establecer buenas relaciones.

Problemática de la informalidad laboral en Latinoamérica

La informalidad laboral es un problema que persiste a través del tiempo y que no se ha logrado reducir en casi todos los países de Latinoamérica, es así que el autor Castro (2018) en una de sus investigaciones indicó que los países latinoamericanos y también del Caribe, presentan una tasa alta de informalidad laboral, encontrándose a Honduras con un 70.7%, el Perú con 68.8%; Paraguay con un 65.8%, El Salvador con 65.7%, Colombia con un 56.8% y México con un 54.2%. En ese sentido, la informalidad laboral viene siendo un problema que no ha podido erradicarse, pese a los esfuerzos de los gobiernos.

En el caso de México, según el autor Medina (2019), existe mucha informalidad laboral la cual básicamente se encuentra expresada en el menoscabo de los ingresos salariales de los trabajadores y condiciones de índole laboral, lo cual debe preocupar al gobierno mexicano, a fin de lograr que se cumplan y respeten los derechos laborales de los trabajadores.

En Honduras, el investigador Pineda (2019) determinó que, el problema que enfrenta dicho país, es que no se ofrecen a los trabajadores las condiciones laborales mínimas que señala la Ley y, obviamente, no se respetan sus derechos laborales, siendo esto un problema de informalidad laboral, dándose con mayor frecuencia en las zonas rurales.

En una investigación realizada por el autor Garicoche (2020), se concluyó que los trabajadores ubicados en el sector informal, son aquellos que laboran bajo subordinación de una persona y no perciben sus beneficios sociales conforme a lo

dispuesto en el ordenamiento legal. Además, una empresa o persona natural con negocio informal es aquella que no se encuentra inscrita en la plataforma del Estado; entonces, los trabajadores informales, son aquellos que presentan menores ingresos laborales en relación a los trabajadores que se encuentran laborando en empresas formales, por ende, es el Estado quien debe emplear mejores políticas públicas para lograr que este problema disminuya.

Por otro lado, se hace imprescindible señalar la investigación desarrollada por la autora Fajardo (2020), que manifiesta, en el caso de Ecuador el empleo informal al 2019 se ha incrementado mucho, razón por la cual deben realizarse mejoras en la política pública para garantizar el trabajo formal y, además, deben considerarse los siguientes aspectos: enfoque de género, protección a los trabajadores jóvenes otorgándoseles condiciones de trabajo dignas y, reducción de la brecha de informalidad laboral.

Herrera et al. (2019), en su investigación concluyó que, los programas que se aplican en los países de América Latina, no tienen herramientas necesarias que contribuyan hacia la formalización de las empresas, por ende, es necesario que se desarrollen políticas que tengan por objetivo el desarrollo de las competencias laborales, se debe extender la protección social, e incluso desarrollar maniobras para la mejora local que de alguna manera fortifiquen a las empresas involucradas en el sector informal, las cuales son en su mayoría las pequeñas y que justamente colisionan en cuanto a su crecimiento, lo que también impide que ofrezcan productos de calidad y, sobre todo, quienes se ven afectados son los trabajadores dado que no se cumplen con sus derechos. Los autores destacan una necesaria e imprescindible articulación de los gestores públicos con el sector privado para contribuir a la reducción de informalidad.

Por otro lado, según los mismos autores, es en la economía informal donde existe carencia de capacidades laborales, por ello existen bajos niveles de producción de ingresos y peor aún, no hay inversión en capacitación, por ello se debe fortalecer las capacidades del entorno laboral porque mejora la calidad de vida de los trabajadores, se promueve mayores ingresos para los trabajadores, se enaltece la producción de la empresa y se mejora el servicio que esta brinda, por lo cual para salir o disminuir la informalidad laboral, se debe proponer o contar con programas que establezcan el impulso de las competencias de las empresas, además, de ajustarse a las actividades que realizan las empresas. A partir de ello, se debe participar con todos los

involucrados, a fin de generar mejores competencias en el sector informal y elevar la producción y competitividad de la empresa, de esta forma, se contribuirá a que se formalicen.

Opinión similar, es la que señala el autor Bhattacharya (2019), cuando concluye que las políticas públicas del gobierno muestran buena disposición para reducir la informalidad laboral; sin embargo, no cuentan con una buena base o tienen un enfoque distinto para enfrentar la informalidad laboral.

En el caso de Perú, el autor Navarro (2019), en su investigación realizada en el sector manufacturero en Lima, precisó que siendo nuestro país uno de los que cuenta con una economía sobresaliente y con un potencial de desarrollo muy fructífero, tiene debilidades, siendo una de ellas la informalidad y, frente a esto, puede mencionarse que, pese a que los empleadores que son informales proporcionan trabajo para miles de ciudadanos, lo cierto es que se restringe el desarrollo de la economía del país, pero justamente esto se da con mayor frecuencia en las microempresas, siendo las causas de la informalidad laboral los complicados trámites, la tributación, la falta de tecnología, la falta de capacitación para las medianas y pequeñas empresas por parte del Estado y la falta de implementación de algunos programas que otorguen incentivos o beneficios laborales para la formalización.

En nuestro país, según el autor Adriano (2020), en el año 2018, la informalidad fue de 72.4%, es decir, que de los 17 millones de personas que laboraban, más de 12 millones eran informales; mientras que, en el año 2019, la informalidad fue alrededor del 72%.

Tal como se puede observar, la informalidad laboral es muy alarmante en nuestro país y la cual tiene una mayor incidencia en el sector de agropecuario, donde el nivel de informalidad es de 96.5%, mientras que en segundo lugar se encuentra el sector pesquero con un 86.3%, en tercer lugar se encuentra el sector transporte con 80.9%, en cuarto lugar sector de construcción civil con un 77% y, finalmente el sector comercio con un 73.1%. Por otro lado, las empresas que son unipersonales presentan mayor informalidad, siendo un 88.5%; luego, vienen las microempresas con un 82.5%. Como puede evidenciarse, las cifras de informalidad en microempresas en el caso de nuestro país son alarmantes.

Según el Diagnóstico realizado por SUNAFIL en el año 2019, en la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2018, el promedio de la informalidad laboral a nivel regional es 72%,

la región San Martín se encuentra por encima del promedio (84,6%). En ese sentido, los trabajadores informales ascienden aproximadamente a un total de 398,504 en la región, siendo los sectores más representativos: agricultura (232,590), servicio (79,926), comercio (48,915), manufactura (20,396), construcción (15,982) y minería con 695 trabajadores informales.

En el caso de la región San Martín, puede verificarse que a nivel nacional, es una de las regiones con más índices de informalidad laboral y, sobre todo, esta problemática se da con mayor frecuencia en las empresas pequeñas; sin embargo pese a que se ha implementado la Intendencia Regional de SUNAFIL en San Martín para fortalecer el sistema inspectivo, las denuncias laborales se han incrementado, esto, debido a que no existe una adecuada articulación con el sector privado, lo cual permite evidenciar que no se ha implementado una buena estrategia o política pública por parte de esta entidad con el fin de erradicar esta problemática, lo cual contribuye a que la región no se desarrolle.

En ese sentido, se comprueba que no existe una política pública adecuada para la reducción de la informalidad laboral, por lo que es pertinente la aplicación de un programa de buenas prácticas labores en microempresas en la Intendencia Regional de SUNAFIL en San Martín, la cual consistiría en ofrecer apoyo de forma especializada a los empleadores y colaboradores en el ámbito laboral y en la promoción de buenas relaciones laborales en las empresas. Esta asistencia técnica podría realizarse 2 o 3 veces por mes o de acuerdo al requerimiento realizado por la empresa; posteriormente, las empresas se someterían voluntariamente a un procedimiento de fiscalización y, una vez verificado el cumplimiento de lo dispuesto en las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, las empresas recibirían una acreditación de Buenas Prácticas Laborales, la misma que tendría la vigencia de un (1) año, logrando obtener con ello una imagen de posicionamiento y prestigio en el mercado. Por otro lado, durante dicho año, la empresa no estaría sujeta a ningún procedimiento de fiscalización, exceptuándose los casos en donde se presenten denuncias, finalmente, cualquier microempresa podría someterse a este programa. Esta es una práctica similar a la que se aplica en Chile, la cual ha resultado ser altamente eficaz en dicho país, por ello, podría replicarse en nuestra región con algunas mejoras.

CONCLUSIONES

Existe una influencia significativa de la articulación público-privado entre el Sistema Inspectivo de Trabajo y las microempresas; ello, debido a que, si SUNAFIL trabaja de manera conjunta con el sector empresarial, logrará que la informalidad laboral se reduzca en la región, dado que a cambio estas empresas podrán obtener ciertos beneficios que les permitirán a ser más competitivas en el mercado, evitando sanciones administrativas.

Actualmente, el nivel de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en microempresas es bajo, consecuentemente, muchas empresas al ser informales no otorgan todos los derechos y beneficios laborales que tienen los trabajadores. Asimismo, pese a la fiscalización laboral, las empresas optan por no cumplir con sus obligaciones y ser sancionados, antes que pagar al trabajador el beneficio adeudado, por ende, no se formalizan.

La gestión de SUNAFIL San Martín presenta muchas deficiencias, debido a que no existe un plan de trabajo para la reducción de la informalidad laboral en microempresas, pese a que es una región en donde existe una alta tasa de informalidad laboral y la reducción de la informalidad es una política institucional.

Se propone la implementación de un programa de buenas prácticas labores en MYPES en SUNAFIL San Martín, consistente en brindar asistencia técnica a los empleadores MYPES; posteriormente, las empresas se someterían voluntariamente a un procedimiento de fiscalización y, una vez que cumplan con lo dispuesto en las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, la empresa recibiría una acreditación de Buenas Prácticas Laborales, que tendría la vigencia de un (1) año. Finalmente, durante dicho año, la empresa no sería fiscalizada por SUNAFIL, exceptuándose los casos en los que se presente alguna denuncia por algún trabajador.

LISTA DE REFERENCIAS

Albuquerque, M. (2015). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Chile. En Linda Deelen (Ed.), *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en américa latina* (pp.121-134). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.sela.org/media/3205137/politicas-para-la-formalizacion-de-las-pymes-en-america-latina.pdf>.

- Adriano Pérez, C. (2020). Definiciones y repercusiones de la informalidad. *Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales-CIEN*, 01(01), 6-12. <http://www.cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/Definiciones-y-Repercusiones-de-la-Informalidad-DT-2020-01.pdf>.
- Bhattacharya, R. (2019). ICT Solutions for the informal sector in developing economies: What can one expect?. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 85(3), 2075. <https://doi.org/10.1002/isd2.12075>.
- Castro Guiza, Omar Ernesto. (2018). La indecencia del trabajo informal en Colombia. *Justicia*, (33), 200-223. <https://dx.doi.org/10.17081/just.23.33.2889>.
- Casale, G. y Sivananthiran, A. (2011). Los fundamentos de la administración del trabajo. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155146.pdf.
- Castells, M., y Portes, A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*.
- Chen, M. A. (2005). Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. *Economic & Social Affairs*, 10, 18-27.
- Fajardo Ronquillo, P. (2020). Formal and informal employment conditions in Ecuador. Condições formais e informais de emprego no Equador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(2), 279-294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>.
- Flórez, M. (2016). La Articulación Público-Privada. *Evolución*, 1, 9-10. <http://www.ikonscorp.com/publicaciones/wp-content/uploads/2017/01/170120-El-Estado-del-Arte-de-la-RSS-en-la-Articulaci%C3%B3n-P%C3%BAblico-Privada.pdf>.
- Garicoche Centurión, J. (2020). The informal sector on labor income of Paraguay. 2018. *Población y Desarrollo*, 26(50), 29-41. Epub June 00, 020. <https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2020.026.50.029-041>.
- Herrera Lemus, K.C., Narváez Zurita, I. y Erazo, J. (2019). Do the programs oriented to the informal economy develop competences?. *Apuntes Contables*, 23, 39-65. <https://doi.org/10.18601/16577175.n23.04>.

- Jiménez, M. (2017). La calidad del empleo y sus consecuencias para el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina. *Economía*, 40(79), 133-180. <https://doi.org/10.18800/economia.201701.005>.
- Longhi, A. (1998). El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoques teóricos. Serie documento de trabajo, (34). <http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/DocTrab34.pdf>.
- Lust, J. (2018). Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018 (1). <http://168.121.49.87/handle/URP/2203>.
- Medina Gómez, O., López Arellano, O. (2019). The informality of labor and the right to health in Mexico: a critical analysis. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(7), 2583-2592. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>.
- Navarro, M. A. (2019). *La informalidad en el sector manufacturero en Lima-Perú: factores que limitan la formalización de las micro y pequeñas empresas* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/19028/1/manv.pdf>.
- Pineda Talavera, M. (2019). Honduras: Labor Precarity in the Salaried Class During the Model of Neoliberal Accumulation. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 63, 101-123. <https://dx.doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>.
- Rueda Catry, Vega Ruíz, M. y M. (2005). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas (Primera edición 2005 ed., Vol. 1). Lima, Perú: ISBN: 92-2-317801-0 (web pdf).
- Salcedo Pérez, C. M. (2020). Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas. *Revista Espacios* 41(3), 22. ISSN 0798 1015.
- Tokman, V. (1992). *Beyond regulation: the informal economy in Latin America*. Editorial Lynne Rienner Pub.
- Waisgrais, S. y Sarabia, M. (2008). Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires. Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina, 179-230.