

# NUEVA PERSPECTIVA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

## NEW PERSPECTIVE FOR THE PROMOTION OF DECENT WORK

Luis Serrano Díaz<sup>1</sup>

**Resumen:** En el presente artículo me referiré al Trabajo Decente, las principales normas internacionales que regulan los sistemas de inspección en el ámbito internacional normas que fueron establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), institución de alcance mundial y de carácter tripartito (reúne a los representantes de trabajadores, empleadores y el Estado) y cuya sede para América Latina y el Caribe se encuentra en el Perú, me referiré también a la creación de SUNAFIL, mediante Ley N° 29981 de 15.01.2013, institución técnica especializada, con autonomía funcional, administrativa y presupuestaria, ente rector de la inspección de trabajo en el Perú que está en funcionamiento efectivo desde el 01.04.2014, de fundamental importancia porque tiene impacto en el Trabajo Decente en el Perú; esto para presentar una nueva perspectiva de promoción del Trabajo Decente mediante la puesta en práctica de un nuevo concepto de Trabajo Decente ( Trabajo Digno) que desarrollé producto de las investigaciones y análisis de la doctrina y sobre la base de lo que la OIT estableció, esta nueva perspectiva implica la necesidad de realizar modificaciones.

**Palabras Clave:** Trabajo Decente. Convenios Internacionales. Organización Internacional del Trabajo. Nuevo Concepto de Trabajo Decente. Nueva perspectiva. Promoción del Trabajo Decente. Inspección del Trabajo.

**Abstract:** *In this article I will be reviewing Decent Work, the main rules governing inspection systems international standards that were set by the ILO (International Labor Organization), an institution which is global and tripartite (gathering representatives of workers, employers and the State) having its headquarters for Latin America and the Caribbean in Peru. I will also relate SUNAFIL by Law No. 29981 created in January 15, 2013, which is a specialized technical institution with functional, administrative and budgetary autonomy, a labor inspection team in our country which has been operating since April 1, 2014 with a fundamental importance because of its impact on decent work in Perú, so to present a new perspective of Decent Work to understand and practice a new concept of Decent work, as a result of the analysis and investigation of the doctrine and I will express the necessity of changes.*

**Key Words:** *Decent Work. International Agreements. International Labor Organization. New concept of Decent Work. New perspective. Promotion of Decent Work. Labor Inspección.*

---

<sup>1</sup> Abogado y Doctorando en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM, Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Pontificia Universidad Católica del Perú- PUCP; Docente Universitario de la Cátedra de Derecho del Trabajo Individual en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM. Inspector del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL Perú. CPC-UNAC. Integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-ILTRAS; Integrante de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas. Miembro del Comité Científico de la Revista Reveu Européenne Du Droit Social de Rumania Europa. Integrante de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional-CIELO. Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social Universidad de Salamanca España USAL. Participante del Curso de Responsabilidad social y medioambiental y competitividad empresarial en la Escuela Complutense Latinoamericana de la Universidad Complutense de Madrid-UCM. Email: [drluisserranodiaz@gmail.com](mailto:drluisserranodiaz@gmail.com)

## 1 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA DECLARACIÓN OIT DE 1998

El 18 de junio de 1998, la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra, una Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en la búsqueda de conciliar el crecimiento económico con un mínimo de reglas y derechos fundamentales en el trabajo, es decir a la par con el progreso social. La OIT trata de proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores aplicando plenamente los Convenios de la OIT. Es así que un aspecto relevante y fundamental es que se reconoce que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

También se dispone del procedimiento constitucional de que se ha dotado la OIT, que le permitirá solicitar cada año a los Miembros que no hayan ratificado aún los convenios fundamentales la presentación de memorias sobre los progresos en la aplicación de los principios plasmados en dichos convenios.

La Declaración compromete a los estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración señala que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico. La Declaración y su seguimiento ofrecen a los países, los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la misma.

En primer lugar, se realiza un examen anual de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la Declaración. Este proceso de presentación de memorias brinda a los gobiernos la oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la Declaración y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el Informe global brinda, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la Declaración. El Informe global proporciona una visión objetiva de las tendencias mundiales y regionales con respecto a las cuestiones relacionadas con la Declaración y pone de relieve los ámbitos que requieren más atención. Asimismo, sirve de base para fijar prioridades en materia de cooperación técnica. Los proyectos de cooperación técnica en este ámbito, son la tercera modalidad para dar efecto a la Declaración, tienen por finalidad atender necesidades concretas relacionadas con la Declaración y fortalecer las capacidades locales facilitando así la aplicación de los principios.

En este contexto la inspección de trabajo también adquiere una mayor relevancia puesto que al estar los Estados miembros de la OIT obligados al respeto de los derechos fundamentales laborales, la inspección del trabajo es una de las maneras de velar por el adecuado respeto de los mismos, visto desde otra perspectiva también la actuación de la inspección de trabajo será parte del informe anual o global que realice un país, en el caso de que no hayan ratificado los convenios sobre derechos fundamentales laborales y que es parte del seguimiento o control de la Declaración.

Así la inspección de trabajo busca controlar el respeto de los derechos fundamentales en un entorno globalizado lo que implica el respeto de los derechos laborales cuando menos fundamentales.

## 2 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

El concepto de “Trabajo Decente” fue propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999<sup>2</sup>. El término fue introducido como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década del 90, como consecuencia del proceso de globalización que al margen de generar desarrollo económico también produjo mayor desigualdad, desde entonces el concepto de Trabajo Decente fue surgiendo modificándose y evolucionando.

Aparece una primera definición en la Memoria del Director General<sup>3</sup> a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 como: “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social sumándose a ello el tripartismo y el diálogo social”.

El mismo documento también da a entender que el Trabajo Decente está relacionado con los cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT para 2000-2011, que se supone, tenderían a la consecución de un Trabajo Decente. Estos cuatro objetivos estratégicos son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y d) el fomento del diálogo social.

La necesidad de abordar y atender la dimensión social de la globalización, genera el surgimiento del concepto de Trabajo Decente<sup>4</sup>.

La definición presentada brinda una idea relativamente más clara respecto a lo que busca lograr la OIT con el concepto de Trabajo Decente, el cual como lo ha señalada la OIT incluye a la declaración de 1998 (Derechos Fundamentales Laborales), y a su vez nos permite relacionarla con la función de la inspección del trabajo, debido a que en un entorno de globalización, cuyos efectos nocivos se agudizaron nace el concepto de Trabajo Decente, lo que también hace que la inspección de trabajo sea un instrumento para contribuir al logro de lo planteado como concepto de Trabajo Decente especialmente en la vertiente del respeto de los derechos y en el cumplimiento de la normatividad.

## 3 TRABAJO DECENTE EN LA DIMENSIÓN DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Trabajo Decente dentro de sus dimensiones incluye: el respeto de los derechos en el trabajo y la seguridad social, en estas dos dimensiones es donde la función de la inspección de trabajo adquiere notoria presencia dado que su actuación es fundamental para la generación efectiva de Trabajo Decente, “*máxime*” si se contempla que los derechos fundamentales laborales comprendidos en la declaración de 1998 están dentro de esta vertientes. En lo que concierne a la dimensión de los derechos en el tra-

<sup>2</sup> El Trabajo Decente es un concepto propuesto por la OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales... MORENO RUIZ, Ángel Guillermo en El Derecho del Trabajo y de la seguridad social contemporánea, una crítica mirada en la segunda década del siglo XXI, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Tonalá. México 2014.

<sup>3</sup> SOMAVIA Juan. Trabajo Decente. Memoria del Director General de la OIT 1999.

<sup>4</sup> La OIT advirtió la necesidad de hacer algo para evitar cuando menos limitar, los efectos perniciosos generados por la globalización. Es ese pues, el contexto en que surge el concepto de trabajo decente. CORNEJO VARGAS, Carlos, Surgimiento y concepto del trabajo decente, en Asesoría Laboral, Lima Oct. 2009.

bajo, se refiere a los derechos fundamentales en el trabajo contenidas en las normas básicas de la OIT, señaladas en la declaración de 1998: La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Derechos que a su vez son base para la construcción y ejercicio de otros derechos.

Del mismo modo en la dimensión de la seguridad social, se busca proteger a los trabajadores de los riesgos en los centros de trabajo, brindándoles adecuada cobertura y seguridad social<sup>5</sup>, que permita cubrir eventuales accidentes de trabajo, enfermedades, desocupación o vejez, entre otras.

La inspección del trabajo tiene un papel fundamental en el control del cumplimiento de estos derechos, mas aun cuando son los derechos fundamentales, los que muchas veces se vulneran con mayor frecuencia, por poner un ejemplo el derecho de libertad de asociación y libertad sindical, en los diferentes países miembros de la OIT, son constantemente objeto de queja ante la OIT, corresponde a la inspección de trabajo realizar acciones orientadas a cumplir con su fines conforme a los convenios de la OIT.

No obstante la realidad presenta numerosas dificultades al accionar de la inspección en tal sentido son necesarios cambios orientados a su mejora, pues lo que se debe buscar es el cumplimiento efectivo de las normas y no solo tener una lista enunciativa de ellas<sup>6</sup>.

## 4 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO (TLC)

Corresponde abordar los Tratados de Libre Comercio (TLC), los que se dan en un entorno de desarrollo global y de comercio internacional, que condujo a la celebración de diferentes acuerdos comerciales y niveles de integración económica, produciendo de esta forma los Tratados de Libre Comercio. Para el desarrollo de este punto observaremos las regulaciones laborales que tienen los TLC. Así podemos indicar que la regulación laboral de los TLC, se configura de pisos mínimos, que bien podríamos señalar, son aquellos derechos fundamentales laborales que la OIT señala en la declaración de 1998<sup>7</sup>.

La inclusión de los derechos laborales en los TLC deben ser respetados, evitando de esta manera el *dumping social*, es así como surgen las cláusulas sobre derechos laborales en los tratados de libre comercio.

En los últimos TLC de Estados Unidos con los países latinoamericanos incluido el nuestro ya se contempla un capítulo laboral dentro del TLC (capítulo XVII en el caso peruano), que obliga a las partes respetar, así como también contemplar las sanciones económicas correspondientes en caso no se cumplan dichos preceptos.

---

5 Mediante el fortalecimiento de la seguridad social, la mejor forma de erradicar la pobreza absoluta y lograr la justicia social preconizada por la OIT y las encíclicas papales y con ello el camino de la paz anhelada por el mundo entero. MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa. En Seminario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Nuevos Rumbos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Libro Homenaje al Dr. Guillermo Guerrero Figueroa, Cartagena de Indias Colombia, 2013. P. 51.

6 Se requiere que con absoluta responsabilidad y verdadero compromiso social nuestros gobernantes. Legisladores y juzgadores asuman las tareas que a cada quien competen, comenzando a delinear el Estado Social de Derecho, que aspiramos tener en el siglo XXI. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, en Exclusión, Desprotección Social e injusticia laboral en Iberoamérica, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social "Dr Guillermo Cabanellas", Instituto Jalisciense de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición México 2011.

7 [...] a partir de Singapur los derechos fundamentales en el trabajo tal y como son definidos en la OIT, forman parte sustantiva de todos los Tratados de Libre Comercio (TLC) suscritos o en negociación. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, *La Regulación del trabajo en la Globalización, la integración regional y en los Tratados de Libre Comercio*. En: Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo y de los Regímenes de pensiones en el Perú: 1er Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima 2004.

Los capítulos laborales suelen contemplar lo siguiente:

- Derechos fundamentales y las condiciones de trabajo mínimas.
- Obligación de cumplir con sus normas laborales internas y de no degradar la protección laboral con fines comerciales de atracción de la inversión.
- Mecanismos de solución de controversias
- Fondos de cooperación laboral
- Sanciones monetarias.

Citamos el capítulo laboral (Capítulo Diecisiete) del TLC Perú Estados Unidos:

*Artículo 17.1: Declaración de Compromisos Compartidos*

*Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

*Artículo 17.2: Derechos laborales fundamentales*

*1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT):*

*(a) La libertad de asociación;*

*(b) El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;*

*(c) La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;*

*(d) La abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y*

*(e) La eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.*

*2. Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto, ni ofrecerá dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, en los casos en que dejara de aplicar o de otra forma dejara sin efecto dichos instrumentos sería incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo.*

*Artículo 17.3: Aplicación de la Legislación Laboral*

*1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.*

*(b) Una decisión que tome una Parte acerca de la asignación de los recursos para la aplicación no será motivo de incumplimiento de las disposiciones de este Capítulo. Cada Parte conserva el derecho al ejercicio razonable de discrecionalidad y a la adopción de decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos entre las actividades de aplicación de las leyes laborales con respecto a los derechos laborales fundamentales enumerados en el Artículo 17.2.1, siempre que el ejercicio de dicha discrecionalidad y dichas decisiones no sean incompatibles con las disposiciones de este Capítulo.*

*2. Nada de lo dispuesto en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas al cumplimiento de la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.*

Se puede apreciar por tanto que existe la exigencia, en buena cuenta, de cumplimiento de derechos laborales, es aquí donde se engarza con la inspección de trabajo que debe participar en el control y verificación, así como promoción y prevención de las normas laborales contempladas en los TLC, concretamente en el caso peruano, los indicados en el capítulo laboral XVII, para ello evidentemente se requiere un sistema inspectivo que funcione a la par del desarrollo económico y de la creación de nuevas formas de relaciones laborales que trascienden el ámbito nacional, retos que consideramos que la inspección de trabajo debe contemplar para hacerles frente y superarlos.

## 5 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERÚ

El Perú, miembro de la OIT, ha ratificado el Convenio 81 en virtud del cual se ha comprometido a dirigir sus esfuerzos para lograr que la Inspección del Trabajo sea una herramienta útil y eficaz para la promoción y protección de los derechos laborales.

El Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, tal y como se encuentra regulado hoy en día, fue establecido mediante la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio de 2006. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, ha sido reglamentada. Consideramos que actual sistema representa un avance respecto del establecido por el Decreto Legislativo N° 910, por cuanto, permite plazos de investigación más amplios y otorga a los Inspectores del Trabajo mayores facultades de investigación, así como facultad discrecional, una vez finalizadas las actuaciones de investigación, de adoptar la medida inspectiva que considere más conveniente a la resolución del caso en concreto, lo cual guarda concordancia con su espíritu orientador y de cumplimiento de los derechos laborales. En cuanto al número de inspectores actualmente la inspección de trabajo en el Perú cuenta con aproximadamente 400 inspectores laborales (cantidad que incluye a: inspectores supervisores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares) a nivel nacional, de los cuales se concentran la mayoría en la ciudad de Lima un total de 239 inspectores<sup>8</sup>, y la diferencia en las diferentes regiones del Perú los cuales en su mayoría son inspectores auxiliares. Los mismos se agrupan en especialistas en normas laborales y derechos fundamentales, y de seguridad y salud en el trabajo.

Un hecho actual e importante es la reciente creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, mediante Ley N° 29981, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en funcionamiento desde el 01.04.2014, a la fecha se están creando Intendencias Regionales en las diferentes Regiones del Perú, es una institución especializada cuyas tareas principales son la orientación y fiscalización de las normas laborales, y es la entidad rectora del sistema de inspección de trabajo, en concordancia con lo que señala el Convenio OIT 81.

En cuanto al respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, tenemos: Que en sintonía con la Declaración de 1998, el artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante “LGIT”), establece como una de las finalidades de la Inspección, la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en el orden sociolaboral, en particular, las referidas a los derechos fundamentales en el trabajo; asimismo, dicho artículo consagra la función de orientación y asistencia técnica, siendo ambas funciones (de vigilancia y de orientación) complementarias. Debemos resaltar la importancia de este artículo en el desarrollo de las funciones inspectivas, toda vez que establece el marco de competencia, el campo de acción de la Inspección, en ese sentido, permite a la Inspección del Trabajo tener competencia para intervenir ante la vulneración de los derechos laborales contenidos en cualquier norma legal, disposición convencional, reglamentaria y hasta contractual, desde luego, con la salvedad que ante un eventual conflicto con la función jurisdiccional pudiera verse limitada en su actuación. Por su parte el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en lo sucesivo “RLGIT”), establece infracciones clasificadas en: leves, graves y muy graves, atendiendo a la naturaleza y afectación de los derechos laborales y su graduación será determinada en función del número de trabajadores afectados, incrementándose en caso de reincidencia.

El D.S012-2014.TR, incrementó la cuantía de las multas siendo actualmente 50, 100 y 200 UIT de multa máximas para las infracción es leves graves y muy graves respectivamente, y en conjunto podrían formularse una multa que alcance las 300 UIT (valor de 1 UIT: S/. 4,050.00 nuevos soles). Temporalmente hasta el año 2017 es posible aplicar una reducción al 35% en algunas materias.

---

<sup>8</sup> Número que puede variar por los destacados de inspectores a provincias y regiones del Perú.

Como puede apreciarse, las normas que regulan la labor de la Inspección del Trabajo, contemplan diversas situaciones que constituyen vulneraciones a los derechos fundamentales en el trabajo, incluso con cláusulas abiertas. Sin embargo, si bien la facultad de determinar infracciones y efectuar propuestas de sanciones son funciones importantes, también lo es la posibilidad de adoptar una medida inspectiva, como la de requerimiento, a fin de que cese la vulneración de un derecho transgredido. Esto cobra gran relevancia sobre todo tratándose de afectaciones a derechos fundamentales, que por su naturaleza requieren de urgente tutela. En ese sentido, muchas veces la Inspección del Trabajo se encuentra limitada ante determinados supuestos de afectación a un derecho fundamental, como en el caso de los despidos lesivos de derechos fundamentales.

## 6 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO SEGÚN LA OIT

La OIT indica que la inspección del trabajo es una función pública que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Esta fundamentalmente delineada por el Convenio OIT N° 81, Así mismo su papel principal es lograr que se cumpla con la ley en los centros de trabajo, desarrollando medidas preventivas, educativas y donde resulte necesario, coercitivas. Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país y la asignación de recursos también varía en función a los diferentes grados de desarrollo económico, de apoyo político y profesional y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo dado que deben estar en concordancia con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social. Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social; industrial; en la organización del trabajo y relación laboral; en las expectativas sociales y políticas; en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales.

Adolfo Ciudad, señala que

Los convenios ratificados por el Perú referidos a la inspección de trabajo imponen a los estados miembros la obligación de mantener un sistema de inspección del trabajo encargado de velar por el adecuado cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores<sup>9</sup>. Al mismo tiempo imponen la obligación de articular un sistema sancionador para reprimir las conductas contrarias a las normas por cuyo cumplimiento deben velar los inspectores de trabajo, que de acuerdo con las prácticas nacionales puede ser administrativo o judicial aunque la tendencia generalizada a nivel mundial y en América Latina en concreto es que sea de naturaleza administrativa.

Como consecuencia los países que han ratificado los convenios OIT sobre la inspección de trabajo (entre ellos el nuestro), deberán disponer de un adecuado marco jurídico sobre inspección del trabajo para hacer efectiva la función pública de vigilancia y control, que no solo ha de estar integrada por normas ordenadoras del sistema de inspección, sino también por el conjunto de normas que regulen su sistema sancionador. Conviene además que ambos sistemas aunque deben estar debidamente articulados sean distintos e independientes, separando las funciones de inspección de las competencias sancionadoras.

Desde 2006, la OIT apoya una estrategia global para la “modernización y revigorización” de la inspección del trabajo. La OIT ha creado un programa para asistir a sus constituyentes en la promoción del Trabajo Decente mediante el refuerzo de la maquinaria de la administración laboral, incluyendo la inspección del trabajo y así hacerlos más efectivos. La estrategia incluye distintas actividades tanto a nivel

<sup>9</sup> CIUDAD REYNAUD, Adolfo: *El Nuevo Modelo de Inspección del Trabajo en el Perú*, En: 3er. Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chiclayo, 2008.

global como nacional, tales como ayudar a los Estados miembros a preparar auditorías de las inspecciones del trabajo, desarrollar planes de acción nacionales para mejorar la efectividad de la inspección del trabajo y garantizar la formación para los inspectores del trabajo. La OIT brinda una especial trascendencia a la inspección de trabajo, la cual resume muy bien el Comité de Expertos de la OIT, “una inspección de trabajo eficaz, constituye la garantía más segura de que se cumplen las normas internacionales y nacionales del trabajo no solo de *iure* sino también de *facto*”, esta importancia de la inspección de trabajo cobró nuevo vigor y significado en los últimos años a raíz de la adopción por la OIT del concepto de Trabajo Decente como razón de ser de su accionar en el mundo actual.

## 7 CONVENIOS RELATIVOS A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La OIT considera la inspección de trabajo de mucha relevancia para sus objetivos, por lo que ha desarrollado varios instrumentos, así tenemos: El convenio sobre la inspección de trabajo de 1947, (N° 81), referido a establecimientos industriales y comerciales; la Recomendación sobre la inspección de trabajo, 1947 (N° 81); la Recomendación sobre la inspección de trabajo, 1947 (Minas y Transporte) (N° 82); el convenio sobre la inspección de trabajo en la agricultura, 1969, (N°129); la Recomendación sobre la inspección de trabajo (Agricultura) 1969 (N° 133) y el protocolo de 1995 relativo al convenio número 81 sobre la inspección de trabajo, 1947.

Las normas internacionales de la OIT, en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo número 81 (1947), el convenio 129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura (1969) y el protocolo de 1995 relativo al convenio sobre la inspección del trabajo de 1947, así como las recomendaciones números 81 (en comercio), 82 (en minas y transporte) y 133 (en agricultura), han establecido los criterios generales que deberían observar los sistemas de inspección del trabajo nacionales en lo que respecta a su integración como sistemas unificados, polivalentes e integrados, así como su competencia, funciones, estructura, personal, recursos materiales, métodos generales de inspección y trámite y sanción de las infracciones de la legislación laboral. En síntesis en tales normas internacionales se sientan los criterios básicos de los sistemas de inspección en el mundo y por ende en nuestro país.

El Convenio OIT 81 representa el marco normativo internacional de la Inspección de Trabajo, adoptado en Trigésima Reunión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra en 1947. Indica que el sistema de inspección de trabajo está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como disposiciones sobre las horas de trabajo y a la protección de los trabajadores en ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. El convenio citado es aplicable a la industria y al comercio, sigue siendo la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo y es tan relevante en la actualidad como hace sesenta años. Se ha convertido en uno de los más ampliamente ratificados entre todos los Convenios de la OIT (141 países) y ha servido como modelo para la mayoría de las leyes y reglamentos nacionales en la creación de los modernos sistemas de inspección. El Convenio N° 81 y la Recomendación N° 81, conjuntamente, constituyen claramente las reglas que deben aplicarse en materia de inspección del trabajo. El Convenio N° 129, aplicable a la agricultura, repite en esencia las disposiciones del Convenio N° 81 pero amplía el ámbito de empresas y trabajadores cubiertos así como las áreas de competencia del sistema de inspección del trabajo. Los Convenios 81 y 129 definen las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspección del trabajo, los requisitos para la contratación de personal, medidas de acción para los inspectores



res, competencias y obligaciones de los inspectores en relación con la ética y la información sobre sus actividades. Igualmente, estos Convenios prevén el informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Recomendación sobre inspección del trabajo de 1947 (N° 81) proporciona más detalles relativos a la información que se debe incluir en los informes anuales y contiene orientaciones para la colaboración entre inspectores, empleadores y trabajadores, principalmente en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Así la OIT en base a los Convenios 81 y 129 señala los siguientes parámetros para una efectiva inspección del trabajo conforme a la normativa universal<sup>10</sup>:

- La inspección del trabajo deberá organizarse como un sistema aplicable a todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.
- La inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre y cuando sea compatible con la práctica administrativa del país.
- Deberá velar por el cumplimiento y garantizar funciones educativas en relación con las condiciones de trabajo (tales como horas de trabajo, salarios, seguridad, salud y bienestar, el empleo de niños y jóvenes y otras materias relacionadas) y alertar a las autoridades competentes de cualquier defecto o abuso no recogido por las disposiciones legales existentes.
- Los inspectores deben ser funcionarios públicos con estabilidad en el empleo garantizada e independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.
- Deberán ser contratados tomándose únicamente en cuenta sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.
- Su número debería ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.
- Se les proporcionarán oficinas adecuadamente equipadas y los medios de transporte y demás materiales que sean necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Deben ser provistos de las adecuadas credenciales y ser autorizados legalmente para desempeñar sus funciones.
- Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.
- Los inspectores deberán facilitar información y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- Las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.
- El rendimiento efectivo del sistema de inspección del trabajo se puede conseguir mediante la cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales e instituciones privadas cuya actividad sea la protección laboral así como con los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

<sup>10</sup> Guía para los trabajadores, La Inspección del Trabajo lo que es y lo que hace". OIT Ginebra, 2010.

## 8 NUEVA DEFINICIÓN DEL TRABAJO DECENTE Y PERSPECTIVA PARA SU PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO

Abordamos en este punto uno de los temas centrales, para ello es importante recordar que la OIT señala que el concepto de Trabajo Decente es un concepto en construcción<sup>11</sup> y se ajusta a la naturaleza de cada país, es por ello y habiendo revisado la doctrina e investigado la realidad nacional es que postuló una nueva definición sobre el Trabajo Decente, en los siguientes términos: Trabajo Decente es aquel en el que la dignidad de la persona es respetada a plenitud, por consiguiente se respetan sus derechos fundamentales, se otorga a cambio un salario justo, se promueve la negociación colectiva y el diálogo social, se respetan la integridad y salud del trabajador, en los diferentes tipos de empresas, sean micro, pequeñas, medianas y grandes empresas o con independencia de la dimensión e ingresos económicos de las mismas. Es aquí donde se genera una nueva perspectiva para la promoción del Trabajo Decente y la dignidad del trabajador. En consecuencia el Trabajo Decente en los términos planteados debe ser respetado a todo nivel, en todo tipo de empresas, en todos los regímenes laborales establecidos en un país, y debe ser además entendido, legitimado y practicado por todos los ciudadanos, sobre la base esencial del respeto a la dignidad del ser humano<sup>12</sup>, condición inmanente a su naturaleza, y que trasunta al trabajador, para ello es sumamente importante el rol del Estado, incorporando en la formación educativa desde los primeros años el conocimiento de dicho concepto y asimismo encaminar a las instituciones vinculadas a las relaciones laborales en función de este nuevo concepto de Trabajo Decente.

## 9 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Si bien en los últimos años la Inspección de Trabajo mejoró en Perú, aún existe una problemática por superar la misma ante ello un aspecto relevante es proponer: Insertar expresamente el Trabajo Decente en las funciones y facultades de la inspección del trabajo. En esa perspectiva incluir en el artículo 3° de la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección del Trabajo), y en el Reglamento de dicha Ley, este concepto que es fundamental y se basa en la dignidad de la persona, orientando de esta manera todo el sistema inspectivo en función de las dimensiones del Trabajo Decente, para legitimar el mismo y para su cumplimiento efectivo reduciendo de esta manera la inmensa brecha que existe entre las normas legales y su cumplimiento efectivo.

## 10 LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Hablar de informalidad laboral implica revisar muchos factores por ello desde la óptica laboral podría ser descrita en los términos siguientes la informalidad laboral es un fenómeno multicasual que implica la vulneración de derechos fundamentales laborales y la dignidad del trabajador, principalmente entre otros factores porque no existe una cultura de valoración de la dignidad de la persona del trabajador y por la falta de difusión, promoción y entendimiento de lo implica el Trabajo Decente o trabajo digno por los diferentes actores sociales, el Estado, empresarios y trabajadores.

<sup>11</sup> Se plantea al Trabajo Decente como un concepto dinámico cuyo contenido evoluciona en el progreso social y económico de un país dado y del mundo en general. Formación General para el trabajo Decente. Montevideo OIT /Interfor 9/2001.

<sup>12</sup> La Dignidad Humana constituye tanto un principio como un derecho fundamental, en tanto principio actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejecución de las normas por parte de los operadores constitucionales, y como derecho fundamental se constituye en un ámbito de tutela y protección autónomo donde las posibilidades de los individuos se encuentran legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección ante las diversas formas de afectación de la dignidad humana (Res N° 02273-2005-PHC/TC). CHANAME ORBE, Raúl. Diccionario de Derecho Constitucional, Novena Edición. Lima Perú 2012.p. 282.

Otra razón para la informalidad y por la que no se registran a los trabajadores en las planillas es que se desconoce el marco normativo, esto debido a la escasa promoción de los derechos laborales, la poca difusión de las normas laborales. Sin embargo también tenemos la otra cara de la moneda en la que se aprecia que a pesar de tener conocimiento de las normas legales, muchas empresas deciden de manera intencional mantenerse en la informalidad para no estar dentro del radar de la inspección de trabajo, es por ello que la inspección de trabajo no solo se debe limitar a las empresas formales sino también abarcar al sector denominado como economía informal, puesto que el Trabajo Decente como lo señala la OIT no solo se aplica a las empresas formales sino que trasciende ello.

La baja posibilidad de detección de trabajo no registrado o informal, también es un factor, en tanto la inspección de trabajo no cuenta con los recursos necesarios de distinta índole y atraviesa una problemática diversa que implica que no cuenta con la cantidad necesaria de inspectores y no se llevan a cabo planes estratégicos que permitan que la inspección llegue a más personas.

Otro factor es el bajo poder de disuasión de las multas aplicadas por las entidades administrativas, hecho que no ayuda a lograr disuadir a los empleadores de efectuar prácticas negativas que terminan vulnerando la dignidad y los derechos fundamentales comprendidos en el Trabajo Decente.

La informalidad es uno de los problemas que implica una afectación a la persona humana así como al trabajador, al estar este en una total desprotección pues la coraza protectora del derecho laboral muchas veces no llega al sector informal, es por ello que la inspección de trabajo debe avocarse no solo al ámbito formal sino ir más allá, a la denominada economía informal, la inspección de trabajo también debe velar y fiscalizar por que el Trabajo Decente se cumpla en el ámbito de economía informal o mercado negro, haciendo que pasen a la formalidad y logrando el respeto de los derechos laborales contemplados en la legislación, esto implica ampliar su ámbito usando su facultad orientadora y fiscalizadora, sobre la base siempre del nuevo concepto de Trabajo Decente postulado.

En la mayoría de economías las personas con un contrato formal son un porcentaje menor, lo que quiere decir que un buen porcentaje de hombres y mujeres que trabajan lo hacen en la economía informal, sin condiciones aceptables y muy alejadas de lo que es el Trabajo Decente, en este sentido está plenamente justificado extender el ámbito<sup>13</sup> de alcance de la inspección al sector informal y además en su desarrollo la inspección podría comprender planes de formalización laboral, que incluyan los compromisos por parte de quienes se encuentran en el ámbito informal. Promoviendo de esta manera el concepto de Trabajo Decente. Y evitando que la informalidad laboral siga afectando los cuatro ejes del Trabajo Decente: Empleo, Derechos Fundamentales, Seguridad Social, Diálogo Social y la dignidad del trabajador.

## 11 CONCLUSIONES

Una nueva perspectiva para la promoción del Trabajo Decente y la Dignidad del Trabajador, implica la legitimación del nuevo concepto planteado: Trabajo Decente es aquel en el que la dignidad de la persona es respetada a plenitud, por consiguiente se respeta sus derechos fundamentales, se otorga a cambio un salario justo, se promueve la negociación colectiva y el diálogo social, se respeta la integridad y salud del trabajador, en los diferentes tipos de empresas, sean micro, pequeñas, medianas y grandes

13 Art. 7, Convenio OIT 150, Sobre la Administración del Trabajo. A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como: (a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas; (b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional; (c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores; (d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

empresas o con independencia de la dimensión e ingresos económicos de las mismas”, es decir que todo ciudadano tenga interiorizado y claro que la dignidad es un derecho inherente a todo ser humano y por ende al trabajador, para ellos se requiere de educación y la participación de los tres actores sociales, Empleadores, Trabajadores y Estado.

El concepto de Trabajo Decente, que hemos postulado debería estar insertado en el marco normativo, es decir positivizado en el ordenamiento laboral de un país, lo cual demanda la modificación de las normas vinculadas a las relaciones laborales y también las de las instituciones encargadas de la promoción y fiscalización del trabajo logrando de esta manera reducir la amplia brecha entre la norma y su cumplimiento, sobre la base del conocimiento, respeto y práctica del mismo. Entendiéndose en los términos planteados que debe ser respetado a todo nivel, en todo tipo de empresas, en todos los regímenes laborales establecidos en un país, sobre la base esencial del respeto a la dignidad del ser humano, condición inmanente a todo ciudadano y por ende al trabajador, para ello es sumamente importante el rol del Estado.

El Trabajo Decente como referente en las relaciones laborales coadyuva a superar la vulnerabilidad o lesión de derechos fundamentales de los trabajadores y a valorar el respeto y dignidad de los trabajadores, amparados en la exigencia de la tutela en las distintas modalidades de la actividad laboral. A su vez podemos indicar que el Trabajo Decente no limita ni constitucional ni legalmente los derechos de la empresa. Así la garantía del Trabajo Decente posibilita el resguardo de la salud y seguridad, frena el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, el abuso y garantiza la negociación colectiva, lo cual es compatible con la creación, mantenimiento y crecimiento del empleo y la competitividad de las empresas.

Los Convenios Internacionales OIT, son instrumentos que promueven y buscan el Trabajo Decente, por lo que deben ser cumplidos a cabalidad, no obstante en los diferentes países latinoamericanos, se tiene indicadores como las denuncias ante el Comité de Libertad Sindical, denuncias de incumplimientos de normas laborales y de seguridad social, elevados porcentajes de informalidad laboral, lo cual nos dice que tenemos una ardua tarea por cambiar estos indicadores, trabajando en los cuatro objetivos estratégicos del Trabajo Decente: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y d) el fomento del diálogo social; todo ello para lograr un cambio en la difícil realidad e indicadores que reflejen el avance, entendimiento y el cumplimiento efectivo del Trabajo Decente.

La educación juega un papel esencial en la generación, promoción y legitimación del nuevo concepto de Trabajo Decente postulado, pues todos debemos interiorizar que la dignidad de toda persona humana y por ende la del trabajador es fundamental, sobre esta base se podrá construir toda una estructura sólida de ciudadanía y respeto de derechos laborales y Trabajo Decente.

## REFERÊNCIAS

APARICIO VALDEZ, Luis. **El Pensamiento Socioeconómico y Jurídico de Luis Aparicio Valdez**. AELE 1ra. Edición. Lima 2011.

ARCE ORTIZ, Elmer. **Derecho Individual del Trabajo en el Perú**. Palestra Editores Lima Perú. 2013.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente como um Direito Humano**. Editora LTr, Sao Paulo Brasil 2015.

BALBIN TORRES, Edgardo. **Trabajo Decente: Diagnóstico Nacional Perú**. Red Laboral Andina RELA. Programa Laboral de Desarrollo- PLADES.

BARBAGELETA, Héctor Hugo. **Formación y Legislación del Trabajo**. Oficina Internacional de la OIT 2da edición impreso en Uruguay 2003.

BECOND, David y otros, Siete indicadores para medir el Trabajo Decente. Comparación Internacional. **En Revista Internacional del Trabajo**. V. 122, Ginebra, 2003.

BONET PÉREZ, Jordi; Mundialización y Régimen Jurídico Internacional del Trabajo. **La Organización Internacional de Trabajo como referente Jurídico Político Universal**. Atelier 2007. Barcelona.

BOZA PRO, Guillermo. **La Inspección Laboral como mecanismo de protección de la libertad sindical en el Perú**. Lima – Perú

CABERO MORAN, Enrique. **El Rol Constitucional de la Administración Laboral y su función de garantía del respeto de los derechos laborales**. Guía de Clase 2013.

CAMPERO VILLALBA, Ivan. **Políticas Institucionales hacia una justicia inclusiva plena**. Órgano Judicial de Bolivia Tribunal Departamental de Justicia de la Paz. Bolivia 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel. **Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional**. Tesis Doctoral. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid 2006.

LOS DERECHOS humanos laborales en el derecho internacional. **En revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú**. N.63. Año 2009.

CHARRIA SEGURA, Juan Manuel. **Reflexiones Constitucionales**. Bogotá Colombia 2005.

CHANAME ORBE, Raúl. **Diccionario de Derecho Constitucional**, 9.ed Lima Perú 2012.

CIUDAD REYNAUD, Adolfo, un nuevo modelo de la inspección del trabajo en el Perú. En: **3er. Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Chiclayo 2008.

CORNEJO ESPINOZA, Carlos Alberto. **El Trabajo Decente en el Perú**. Tesis para optar el grado de magister-PUCP 2010.

DIAZ MAX, Louis. **Organización y funcionamiento de los servicios de inspección de trabajo en América Latina**.

ESPINOZA, Malva, **Trabajo Decente y protección social**. Eje para la acción sindical. Oficina Internacional de Santiago, 2003.

FONSECA, María Hemilia. **Direito ao Trabalho: Um Direito Fundamental no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Editora LTR Sao Paulo Brasil-2009.

MENACHO AGUILAR, Manfredo. **Derecho de la Seguridad Social**. 4. Ed. Santa Cruz de la Sierra Bolivia, 2014.

MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa. **Seminario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Nuevos Rumbos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Libro Homenaje al Dr Guillermo Guerrero Figueroa, Cartagena de Indias Colombia, 2013.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al Derecho del Trabajo**. Fondo Editorial PUCP, Lima Perú, 2009.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. El nuevo espacio funcional de la Inspección del Trabajo: **Reflexiones Críticas, en Libro Derecho del Trabajo y Razón Crítica**, P.373-385, Salamanca 2004.

RENDON VASQUEZ, Jorge. **Derecho del Trabajo Teoría General I**, Grijley Lima Perú 2007.

ROMERO MONTES, Francisco Javier. **La Ley federal de México y la legislación Peruana**.

Boletín ADAPT, University Press. 2013.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. **El Derecho del Trabajo y de la seguridad social contemporánea, una crítica mirada en la segunda década del siglo XXI**. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Tonalá. México 2014.

SACO, Raúl, Cláusulas Sociales en los Tratados Internacionales de Comercio. **En V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima Primera Edición 2001.

SAMAME MORANTE, Raúl. **Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral**. Tribunal Constitucional. Palestra Editores. Lima-Perú 2006.

SERRANO DIAZ, Luis Alberto. La Nueva Inspección de Trabajo en el Perú. **En libro de ponencias del VI Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Arequipa- Perú 2014.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo Decente**. Memoria del Director General, OIT; 1999.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. El procedimiento de Inspección Laboral. **Revista Perú Laboral**, Lima, Abril. p. 38-39.1997.

ULLOA MILLARES, Daniel. La Inspección Laboral en Lima: Sugerencias para su mejoría. En: **3er. Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Chiclayo 2008.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. La Economía Informal en Guatemala en **Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, UNMSM, N. 1, p. 31. Lima Perú 2014.

VEGA RUIZ, María Luz. La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después, **Oficina Internacional del Trabajo**, Lima OIT 2006.

VERA JATOBA, Inspección del trabajo en el marco de la modernización de la administración del trabajo. **Oficina regional para América Latina y el Caribe Proyecto CIMA OIT**, Chile 2002.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo y otros. **Trabajo Decente: Diagnostico Subregional** Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú. Red Laboral Andina- RELA. Programa Laboral de Desarrollo- PLADES. Lima 2010.

WEIL, David. **Un Planteamiento Estratégico de la Inspección del Trabajo**. Organización Internacional de Trabajo 2008.

PLAN DE ACCIÓN Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú.

ESTRATEGIA SECTORIAL para la Formalización Laboral 2014-2016. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú.