



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
**PIRHUA**

# Promover el empleo decente

Luz Pacheco-Zerga

Lima, 2021

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](https://repositorio.institucional.pirhua.edu.pe/)

En marzo del 2020 el país se detuvo con la llegada del COVID-19. Desde entonces vivimos en un estado de emergencia sanitaria por una pandemia, que ha cobrado la vida de más de 180,000 peruanos de todas las edades y condiciones sociales y afectó la vida personal y económica de millones de personas.

La reactivación de las empresas se viene haciendo gradualmente: muchas no han podido afrontar el confinamiento, la reducción de aforos, los gastos que implican las nuevas medidas de bioseguridad para preservar la salud de los trabajadores y del público en general y los vaivenes de la economía nacional, que están a la vista de todos.

El reto que tiene el Estado es fortalecer la oferta de empleo decente, que no equivale a contratar en la administración pública al mayor número de personas, sino en facilitar la formalización de tantos emprendedores dispuestos a invertir y salir adelante, para que puedan tener y ofrecer puestos de trabajo que sean, como dice la Constitución, un medio para su desarrollo personal y el de su familia<sup>1</sup>. Y otro reto, no menos importante, es el de fortalecer la actividad de las empresas que son formales. De acuerdo al último informe publicado por el Ministerio de Trabajo, “ (...) con relación a junio de 2019, aún hay 119 mil puestos de trabajo menos en junio de 2021”<sup>2</sup>. Queda, por tanto, mucho por hacer para recuperar el nivel adquirido hace dos años y desde allí, crecer, pues son muchos los peruanos que aún no tienen un empleo decente.

No se trata simplemente de dar empleo, sino de velar para que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el respeto a los derechos laborales se cumpla en todos los centros de trabajo. La labor de SUNAFIL en esta tarea es fundamental: tiene que realizar su trabajo para identificar las buenas prácticas laborales y alentar así a los buenos empresarios. SUNAFIL no es un ente recaudador de multas: tiene entre sus funciones la de “prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia”<sup>3</sup>. Por eso, ante los incumplimientos de la normativa vigente, que pueden ser por ignorancia, ya que es muy dispersa y abundante, debe

---

<sup>1</sup> **Artículo 22.- Protección y fomento del empleo.**- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. **Artículo 24.- Derechos del trabajador.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “Informe mensual del empleo formal privado- junio 2021, n. 37

<sup>3</sup> Ley 29981, art. 4 g).

advertir y orientar a los administrados, dándoles tiempo suficiente para rectificar su conducta. Imponer multas tiene que ser la última ratio siempre, pero más en la actual coyuntura, pues las escalas que maneja la entidad no admiten adaptar la infracción teniendo en cuenta circunstancias atenuantes y el resultado es la imposición de multas de decenas o de centenas de miles de soles que, en lugar de promover el empleo, lo pueden asfixiar, desanimando a los inversores y dejando sin panorama laboral a los millones de peruanos que tienen necesidad de trabajar.

Apoyar al buen empresario y encauzar a quienes no actúan adecuadamente es el reto de SUNAFIL. Es una tarea positiva de la que depende en gran medida que las empresas puedan salir adelante en la difícil coyuntura actual. Por eso, quienes tienen la responsabilidad de administrar justicia en sede administrativa tienen muy en cuenta los principios del proceso administrativo, en el que prima la presunción de inocencia de los administrados: no se puede partir de la premisa de que el empleador actúa contra los derechos de los trabajadores ni que los trabajadores presentan denuncias falsas. Por eso, el proceso administrativo es de tipo garantista y se tiene muy en cuenta el derecho al debido proceso y el principio de legalidad en todas sus instancias.

Compaginar el principio de legalidad con la equidad, para aplicar el derecho en los casos concretos es el norte de quienes administran justicia, sea en el ámbito administrativo o en el judicial. Por eso es tan importante la labor de los inspectores de trabajo y el deber de colaborar con ellos en la etapa inspectiva, para que puedan recabar toda la información necesaria, que permitirá delimitar los derechos en el proceso sancionador. Esta coordinación de actividades exige a todos –empleadores, trabajadores e inspectores–, actuar con imparcialidad, honestidad, respeto mutuo y profesionalidad.