

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“FISCALIZACIÓN LABORAL Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA SUNAFIL EN LAS PYMES”

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

Abogada

Autor:

Yessefani Betsabeth Medina Zegarra

Asesor:

Dra. Leyla Ivon Vílchez Guivar de Rojas

<https://orcid.org/0000-0003-1081-7922>

Cajamarca - Perú

2025

Informe de Similitud

Yessefani Medina

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL YBMZ UPN.docx

- Trabajos de investigación
- TS Y TESIS 2025
- Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3269285117

Fecha de entrega

5 jun 2025, 7:42 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 jun 2025, 7:44 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TRABAJO_DE_SUFICIENCIA_PROFESIONAL_YBMZ_UPN.docx

Tamaño de archivo

1.1 MB

70 Páginas

10.326 Palabras

61.825 Caracteres



Página 2 of 78 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3269285117

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography

Top Sources

- 13% Internet sources
- 7% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

Dedicatoria

El presente proyecto va dedicado a mi Madre, aquella mujer que me enseñó el verdadero significado de las palabras amor, sacrificio, perseverancia y responsabilidad, gran ser humano que me brindó su apoyo incondicional desde el momento que tome conciencia de mis decisiones.

A mis hijos Antonio y Angélica, que llenan mis días de fuerza para salir adelante.

A mi abuelo Máximo, una persona de gran corazón y que me cuida desde el cielo.

A mi Papá Paulino, por su apoyo incondicional y siempre mantener a la familia unida.

A mi esposo, quien me brinda día a día amor, comprensión y respeto.

A mi mentor y profesor Ramón Muñoz Salazar, quien durante la carrera me enseñó que la universidad no hace al estudiante sino, el estudiante hace la universidad, y que con perseverancia se puede lograr todo aquello que parece imposible.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, porque aquella persona que tenga a nuestro padre celestial presente en lo que hace, nada puede salir mal. A mi familia por la infinidad de veces que han sabido orientarme en cada momento de mi vida. A la universidad, a mis profesores y sobre todo a mi Madre

Tabla de contenido

Índice de tablas	6
Índice de Figuras.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	14
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	36
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS	66
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1: Cronograma de actividades CEYCA SAC	29
Tabla 2: Matriz de cumplimiento normativo CEYCA SAC.....	31
Tabla 3: Diagrama de CEYCA SAC	33
Tabla 4: Fiscalización a trabajadores en CEYCA SAC.....	37
Tabla 5: Formalización de trabajadores en CEYCA SAC.....	38
Tabla 6: Formalización laboral en CEYCA SAC.....	39
Tabla 7: Inspección de levantamiento interno CEYCA SAC.....	42
Tabla 8: Cumplimiento empresa CEYCA SAC	46
Tabla 9: Evaluación de cumplimiento perio.....	55
Tabla 10: Matriz de cumplimiento CEYCA SAC	56
Tabla 11: Tabla de incidencias disciplinarias	57
Tabla 12: Tabla de capacitaciones	58

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa CEYCA	10
Figura 2 Gráfico comparativo indicadores	40
Figura 3 Cumplimiento de normas laborales CEYCA	43
Figura 4 Gráfico de grado de cumplimiento de obligaciones.....	46
Figura 5 Informe de elaboración de RIT	48
Figura 6 Informe de elaboración de RIT	49
Figura 7 Informe de elaboración de RIT	50
Figura 8 Reglamento Interno de Trabajo CEYCA	51
Figura 9 Reglamento Interno de Trabajo CEYCA	52
Figura 10 Reglamento Interno de Trabajo CEYCA	53
Figura 11 Reglamento Interno de Trabajo CEYCA	54

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación desarrollada se centró en el análisis del impacto que genera la fiscalización laboral ejercida por SUNAFIL en los procesos de formalización del empleo y en la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). El estudio se orientó a identificar cómo las acciones inspectivas influyen en el cumplimiento de la normativa laboral dentro de este tipo de organizaciones, caracterizadas por limitaciones estructurales y recursos limitados.

Entre los objetivos específicos se incluyó la evaluación del nivel de cumplimiento de las disposiciones laborales por parte de las PYMES frente a las inspecciones realizadas por SUNAFIL, así como el análisis del comportamiento empresarial ante la presencia de dicha entidad fiscalizadora. Se constató que, en diversos casos, las respuestas de cumplimiento surgen como medidas reactivas más que como prácticas permanentes.

Asimismo, se planteó la propuesta de implementar un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en la empresa CEYCA S.A.C., con el fin de establecer un marco normativo interno que contribuya a regular de manera adecuada las relaciones laborales.

En síntesis, se concluye que la fiscalización laboral puede constituirse en un mecanismo útil no solo para controlar, sino también para promover la formalización y sostenibilidad laboral, siempre que se aplique con enfoque preventivo y educativo.

Palabras clave: Fiscalización; normativa; sanciones; derecho; empresa.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTUALIZACION DE LA EMPRESA

La empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción SAC es una empresa Cajamarquina, fue fundada en 1995 por la ingeniera Emperatriz Campos Saldaña la cual cuenta con 28 años de trayectoria con experiencia en el desarrollo de proyectos en la zona norte del Perú, en obras de ingeniería civil, industrial, electromecánica y de mantenimiento, posteriormente se fue diversificando acorde a necesidades de diferentes de clientes potenciales incorporando diversos medios tecnológicos.

La empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción SAC, con RUC N° 20311227913, y domicilio en Jr. Delfín Cerna 457 – Departamento, distrito y provincia de Cajamarca, empresa legalmente constituida, pudiendo ejercer sus principales actividades a nivel nacional.

1.2. TIPOS DE SERVICIO DE LA EMPRESA

La empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción SAC tiene como servicios:

- Obras civiles (proyectos grandes y complejos de construcción civil) tales como: construcción de estructuras de concreto armado (necesidades industriales); edificaciones (multifamiliares, centros educativos y de salud) campamentos (sector minero y energético), construcción de plantas de Tratamiento de Agua (potable y residual), sistemas de agua y alcantarillado y canales de riego y pavimentos.
- Obras de montaje electro-mecánico, en base a montaje de estructuras (almacenes, talleres de mantenimiento, tuberías industriales de acero carbono, inoxidable y HDPE), Tanques de almacenamiento de agua, combustible, construcción y puesta

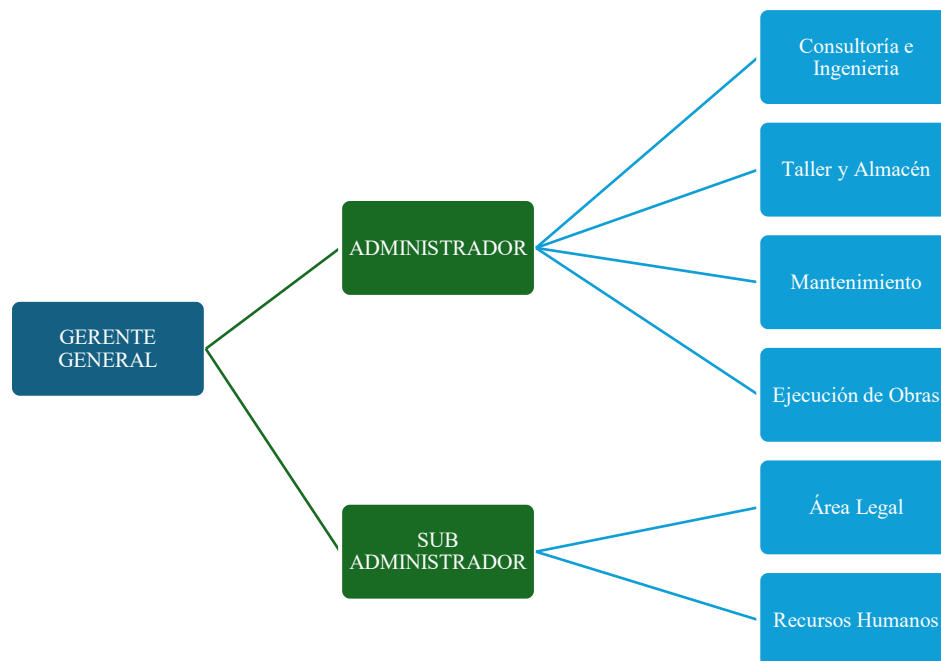
en marcha de Estaciones de Bombeo, instalaciones eléctricas (media y baja tensión), automatización e instrumentación.

- Además preservación de equipos con almacenamiento permanente por largos períodos de tiempo.

1.3. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EMPRESA

Figura 1

Organigrama de la empresa CEYCA Servicios Generales y Construcción SAC



Nota: Elaboración propia.

1.4. SITUACION PROBLEMÁTICA

En los últimos años la intervención de SUNAFIL en diferentes sectores empresariales, ha optimizado la fiscalización según el lineamiento normativo Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, respecto al cumplimiento de requisitos mínimos de intervención de derechos laborales. En la empresa CEYCA, se identificó diversas contingencias con el ente regulador por desconocimiento o interpretación inadecuada, incumplimiento de normativas de Salud y Seguridad en el

trabajo (plazo restringido), errores en registros y multas elevadas, así como también el levantamiento de observaciones de los informes remitidos por el mismo.

Las sanciones impuestas en UIT, causaron un desequilibrio económico y legal en la empresa, ocasionando que los plazos establecidos por SUNAFIL afectaron las actividades principales de la empresa, informalidad en contratos e inspecciones sorpresivas.

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1. Problema general

1.5.2. ¿De qué manera la fiscalización laboral ejercida por SUNAFIL influye en la sostenibilidad empresarial de las PYMES?

1.5.3. Problemas específicos

- ¿Qué efectos tiene la supervisión de SUNAFIL sobre el cumplimiento de las normas laborales en las PYMES?
- ¿De qué forma afecta la intervención de SUNAFIL en los niveles de cumplimiento normativo de las PYMES?
- ¿Es necesaria la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo en CEYCA SAC?

1.6. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar el impacto de la fiscalización laboral llevada a cabo por SUNAFIL en la formalización laboral y sostenibilidad de las PYMES.

1.6.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Examinar el grado de cumplimiento de las normas laborales por parte de las PYMES frente a las inspecciones de SUNAFIL.

- Determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las PYMES ante la presencia fiscalizadora de SUNAFIL.
- Proponer la implementación del Reglamento Interno de Trabajo de CEYCA SAC

1.7.JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional tuvo como propósito analizar el impacto que ejerció la fiscalización laboral realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Esta investigación fue pertinente debido al creciente número de intervenciones de SUNAFIL y a la necesidad de evaluar cómo dichas acciones influyen en la formalización, productividad y viabilidad económica de las PYMES, que representaron un sector clave en la generación de empleo y dinamismo económico del país.

La realización de este estudio respondió a la importancia de entender cómo las acciones de fiscalización laboral efectuadas por la SUNAFIL incidían en la estabilidad y permanencia de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), considerando que estas constituyen un pilar fundamental en la economía nacional. Aunque el objetivo principal de la SUNAFIL es asegurar el respeto a la normativa laboral y resguardar los derechos de los trabajadores, su intervención podía traer consigo consecuencias que afectaban la operatividad y continuidad de las PYMES, particularmente en aquellos casos donde existían limitaciones para cumplir con las exigencias legales.

A partir de esta problemática, el trabajo se orientó a identificar los efectos que tenía la fiscalización sobre los niveles de formalización y cumplimiento laboral, así como a evaluar el comportamiento de las empresas frente a dichas inspecciones. En esa línea, también se analizó la conveniencia de implementar herramientas internas, como

el Reglamento Interno de Trabajo en la empresa CEYCA SAC, con el propósito de fortalecer el cumplimiento normativo y fomentar entornos laborales más sostenibles. Los hallazgos obtenidos permitieron generar información útil para proponer soluciones que busquen un equilibrio entre la fiscalización efectiva y el fortalecimiento empresarial, con el fin de evitar que los procesos de control se conviertan en una carga que comprometa la viabilidad de las PYMES.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Conocimiento práctico de experiencia laboral

A lo largo de la experiencia profesional acumulada, se lograron adquirir conocimientos teóricos y prácticos que fueron desarrollados en el presente trabajo. Estos conocimientos se relacionan con la Gestión de fiscalización de SUNAFIL y la aplicación de la Ley N° 28806, el cual ha demostrado tener un impacto negativo ante empresarios que optan por levantar observaciones para lograr ejercer el derecho de libertad empresarial.

La aplicación de aspectos tanto normativos como de gestión permitió el desarrollo de este estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la fiscalización

En el contexto peruano, la fiscalización laboral ejercida por SUNAFIL busca garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y promover condiciones adecuadas de empleo. Sin embargo, su aplicación en pequeñas y medianas empresas (PYMES) representa un desafío debido a las limitaciones estructurales y de recursos que estas presentan.

Por ello, diversos autores plantean que la fiscalización debe adaptarse a la realidad de cada empresa, priorizando acciones de orientación, asistencia técnica y medidas correctivas graduales. Esta estrategia permitiría un cumplimiento normativo progresivo sin comprometer la sostenibilidad empresarial. Como sostiene Rojas (2021), la fiscalización en las PYMES debe combinar supervisión

con apoyo técnico, promoviendo una implementación flexible que no comprometa su operatividad.

2.2.2. Teoría de la sostenibilidad empresarial

El concepto de sostenibilidad empresarial, basado en el informe Brundtland (1987), implica satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras. En el ámbito empresarial, esto se traduce en incorporar criterios ambientales y sociales en la gestión corporativa.

Según Pérez y Rojas (2019), muchas empresas en el Perú han comenzado a alinear sus estrategias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aunque aún persisten brechas importantes, sobre todo en sectores con alto grado de informalidad. Las organizaciones que adoptan prácticas sostenibles logran ventajas competitivas, fortalecen su imagen institucional y acceden a nuevos mercados (Silva, 2021)

Este enfoque resulta especialmente relevante para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que representan una parte sustancial del tejido empresarial del país. No obstante, estas empresas enfrentan dificultades particulares cuando deben adaptarse a exigencias normativas estrictas, como las impuestas por los procesos de fiscalización laboral a cargo de SUNAFIL. Si bien la fiscalización busca garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, una aplicación rígida puede poner en riesgo la sostenibilidad económica de las PYMES.

En el caso de las PYMES, la sostenibilidad cobra especial importancia, ya que su limitada capacidad de adaptación a las exigencias legales como las impuestas por

la fiscalización de SUNAFIL, puede afectar su permanencia en el mercado. Chávez (2020) resalta que, en el Perú, la sostenibilidad empresarial ha pasado de ser una opción voluntaria a constituir una estrategia esencial frente a las crecientes demandas del entorno.

2.2.3. Teoría del derecho empresarial

El derecho empresarial en el Perú tiene como finalidad regular la actividad económica organizada, buscando mantener un equilibrio entre el fomento del libre mercado y la protección de los derechos de todos los actores involucrados, incluidos empresarios, trabajadores, consumidores y el Estado. Esta rama del derecho abarca no solo aspectos comerciales o mercantiles, sino también dimensiones sociales y laborales, las cuales adquieren cada vez mayor relevancia en un contexto donde la responsabilidad empresarial y la sostenibilidad ocupan un lugar central en la agenda pública.

En ese sentido, el derecho empresarial no puede permanecer estático frente a las transformaciones del entorno económico, tecnológico y social. Según Díaz (2019), resulta indispensable que esta disciplina jurídica evolucione para adaptarse a las nuevas dinámicas del entorno socioeconómico, lo que implica promover una gestión empresarial responsable que armonice la búsqueda de competitividad con el cumplimiento de las obligaciones legales, en especial aquellas vinculadas al ámbito laboral y ambiental. Esta perspectiva integral permite no solo proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también garantizar que las empresas contribuyan de manera efectiva al desarrollo sostenible del país.

2.2.4. Fiscalización laboral

En el Perú, el sistema de fiscalización laboral está regulado por la Ley N.º 28806, conocida como Ley General de Inspección del Trabajo, la cual establece el marco normativo que rige las actividades de supervisión, control y sanción en materia laboral. Esta normativa tiene como finalidad garantizar el respeto de los derechos laborales, así como velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo dignas, seguras y formales. La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la Ley N.º 29981, consolidó institucionalmente el rol del Estado en la inspección del trabajo, centralizando funciones antes dispersas y profesionalizando la labor inspectiva.

El marco normativo en cuestión se sustenta en principios como la legalidad, la objetividad, la imparcialidad, la eficiencia y la proporcionalidad, los cuales deben orientar la actuación de los inspectores del trabajo. Estas directrices son fundamentales para asegurar un proceso fiscalizador justo, coherente y orientado a resultados, especialmente en un país donde persisten altos índices de informalidad laboral. Asimismo, el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, que reglamenta la ley mencionada, establece con claridad los procedimientos administrativos que deben seguirse durante las inspecciones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

No obstante, en la práctica, el impacto de la fiscalización laboral puede variar significativamente según el tipo de empresa. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), por ejemplo, enfrentan un contexto más desafiante. Debido a sus recursos financieros y técnicos limitados, así como a una menor capacidad

administrativa, muchas de estas empresas operan parcial o totalmente en la informalidad, lo que dificulta su cumplimiento pleno de la normativa vigente. En este sentido, una fiscalización centrada únicamente en la sanción puede resultar contraproducente, afectando su operatividad e incluso comprometiendo su permanencia en el mercado (Cano, 2018).

Ante esta situación, el sistema normativo peruano ha incorporado mecanismos que buscan equilibrar la función fiscalizadora con un enfoque de prevención y asistencia. Entre ellos destacan la fiscalización orientadora o preventiva, el principio de razonabilidad en la aplicación de sanciones, y los programas de acompañamiento técnico dirigidos a las MYPES. Estos elementos tienen como finalidad no solo corregir infracciones, sino también orientar a las empresas en la adopción de buenas prácticas laborales y fomentar su transición hacia la formalidad (SUNAFIL, 2021).

Desde una perspectiva funcional, la fiscalización laboral debe entenderse como una herramienta no solo coercitiva, sino también educativa. Su propósito principal radica en inducir el cumplimiento voluntario de la legislación laboral, proporcionando a los empleadores los conocimientos necesarios para alinear su gestión con las normas vigentes. En este marco, la SUNAFIL actúa no solo como un ente supervisor, sino también como una instancia que promueve el desarrollo de una cultura de cumplimiento, lo cual es esencial para la consolidación de un mercado laboral justo y competitivo (SUNAFIL, 2021).

En el caso de las PYMES, sin embargo, esta doble función de la fiscalización requiere de una adaptación que considere sus condiciones reales. Según Rojas

(2021), un enfoque uniforme de fiscalización puede ser ineficaz o incluso perjudicial para este tipo de empresas, por lo que resulta necesario implementar estrategias diferenciadas, que combinen la aplicación progresiva de sanciones con un mayor énfasis en la orientación técnica y el acompañamiento. Una fiscalización más flexible, contextualizada y pedagógica contribuiría no solo a mejorar el cumplimiento normativo, sino también a preservar la viabilidad económica de las empresas, promoviendo un entorno más inclusivo y sostenible.

2.2.5. Formalización laboral en Perú

En el escenario laboral peruano, la formalización del empleo representa uno de los retos más significativos en materia de política pública y desarrollo socioeconómico. Esta problemática afecta directamente al acceso efectivo de los trabajadores a derechos fundamentales, tales como la afiliación a la seguridad social, la existencia de contratos laborales formales y la garantía de condiciones de trabajo justas y seguras. Pese a los avances normativos implementados durante las últimas décadas, el país continúa registrando una elevada tasa de informalidad laboral, que involucra a una parte considerable de la población económicamente activa. Esta situación no solo precariza el empleo, sino que también limita el acceso de los trabajadores a mecanismos de protección social frente a accidentes, enfermedad o vejez (INEI, 2022).

En este contexto, diversos análisis han señalado que las estrategias para promover la formalización deben diseñarse a partir de un conocimiento profundo de las condiciones estructurales del mercado laboral peruano, caracterizado por altos niveles de autoempleo, baja productividad en pequeñas unidades económicas y una

limitada capacidad estatal para fiscalizar a todas las empresas de manera eficiente. En consecuencia, se ha planteado que una política de formalización efectiva debe ir más allá de la fiscalización coercitiva, incorporando mecanismos como incentivos tributarios, programas de simplificación administrativa, acceso a servicios financieros, así como oportunidades de capacitación y asistencia técnica para los empleadores (Delgado., 2019)

Particularmente, las micro y pequeñas empresas enfrentan obstáculos específicos que dificultan su proceso de formalización. Entre los factores más recurrentes se encuentran los elevados costos laborales no salariales como las contribuciones a la seguridad social y otros aportes, la complejidad del marco normativo vigente, y la percepción de que los beneficios de formalizarse no superan los costos asociados. Frente a esta realidad, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha implementado diversas acciones orientadas a promover la transición hacia la formalidad, incluyendo campañas informativas, capacitaciones y visitas orientadoras. No obstante, estos esfuerzos han tenido un alcance limitado, especialmente en sectores económicos con alta informalidad estructural (Cano, 2018).

Adicionalmente, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la necesidad de adoptar un enfoque integral e inclusivo para abordar el fenómeno de la informalidad. Desde esta perspectiva, la formalización no debe considerarse únicamente como un mecanismo de cumplimiento normativo, sino como parte de una estrategia de desarrollo que promueva la equidad, el crecimiento económico y la cohesión social. Para ello, es fundamental que el Estado no solo exija el cumplimiento de las obligaciones

legales, sino que también cree las condiciones básicas necesarias para que las empresas puedan operar formalmente, generar empleo de calidad y contribuir sosteniblemente a la economía nacional (OIT, 2021).

En suma, la formalización laboral en el Perú exige un enfoque multisectorial que combine fiscalización inteligente, políticas de incentivo y apoyo estructural a las unidades productivas más vulnerables. De este modo, se podrá avanzar hacia una economía más inclusiva, donde los derechos laborales estén garantizados sin comprometer la viabilidad económica de las empresas.

2.2.6. SUNAFIL

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la Ley N.º 29981, respondió a la necesidad de contar con un organismo técnico especializado que garantizara el cumplimiento uniforme y eficaz de la normativa laboral en todo el territorio peruano. Esta entidad asumió un rol central en la fiscalización del cumplimiento de derechos fundamentales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el pago oportuno de remuneraciones, la suscripción de contratos formales y la promoción de condiciones laborales adecuadas. Desde su entrada en funcionamiento, la SUNAFIL ha sido concebida como un instrumento clave del Estado para combatir la informalidad, reducir las brechas de desigualdad en el empleo y fortalecer la institucionalidad en las relaciones laborales (SUNAFIL, 2023)

Uno de los principales avances impulsados por la SUNAFIL ha sido la modernización de los procesos de inspección laboral, mediante la adopción de mecanismos más técnicos, sistematizados y basados en evidencia. Estas

herramientas han permitido una mejor identificación de prácticas laborales irregulares y un seguimiento más preciso de los casos de incumplimiento. Asimismo, se han establecido criterios homogéneos para la actuación inspectiva a nivel nacional, lo cual contribuye a una mayor coherencia y transparencia en la aplicación de sanciones. Sin embargo, estas mejoras técnicas aún enfrentan limitaciones estructurales, como la insuficiencia de recursos humanos y logísticos, especialmente en regiones alejadas o con altas tasas de informalidad, donde el alcance de la SUNAFIL continúa siendo reducido (Silva, 2020)

En este sentido, se ha cuestionado que una fiscalización basada exclusivamente en una lógica punitiva puede generar efectos adversos, sobre todo en sectores vulnerables de la economía, como las micro y pequeñas empresas (MYPES), que suelen operar en condiciones de precariedad y con escasa capacidad de gestión.

Diversos estudios proponen que la SUNAFIL adopte un enfoque más integral, que combine la fiscalización con acciones pedagógicas y de acompañamiento técnico. Esta estrategia busca no solo corregir infracciones, sino también prevenirlas, fomentando una cultura de cumplimiento voluntario mediante capacitaciones, visitas orientadoras y asistencia en la implementación de buenas prácticas laborales (Cano, 2018).

Adicionalmente, se ha planteado que la actuación de la SUNAFIL debe analizarse también desde una perspectiva económica, dado que sus intervenciones pueden influir en los costos operativos y las decisiones estratégicas de las empresas, en particular de las PYMES. Estas unidades económicas, que representan la mayor parte del tejido empresarial del país, podrían verse desincentivadas a formalizarse

si perciben que las fiscalizaciones se traducen en cargas excesivas o en sanciones desproporcionadas. Por ello, resulta fundamental alcanzar un equilibrio entre el control y la promoción del empleo formal.

Tal como lo señala Pérez (2021), una fiscalización laboral eficiente no solo debe velar por la protección de los trabajadores, sino también por la sostenibilidad empresarial, reconociendo las particularidades de cada sector productivo y adaptando sus estrategias de intervención en función de esas realidades.

2.2.9. Las Pymes en el contexto peruano

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen un pilar fundamental en la estructura económica del Perú, tanto por su contribución al Producto Bruto Interno como por su capacidad para generar empleo y dinamizar economías locales. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), estas empresas concentran un alto porcentaje de la población ocupada, especialmente en el sector comercio y servicios, lo que evidencia su papel estratégico en el desarrollo nacional.

Sin embargo, las PYMES enfrentan múltiples restricciones estructurales que limitan su desempeño y sostenibilidad. Entre los principales obstáculos destacan la dificultad para acceder al financiamiento formal, la baja capacitación empresarial, la limitada adopción de tecnologías y la escasa innovación en procesos y productos. Estas debilidades afectan directamente su competitividad frente a empresas de mayor escala (Torres, L. & Gutierrez, A., 2020).

En el ámbito laboral, una parte considerable de estas empresas opera al margen de

la formalidad debido a la rigidez normativa y a los altos costos no salariales, lo que restringe el acceso de sus trabajadores a derechos básicos como la seguridad social, la estabilidad laboral y condiciones seguras de trabajo. Aunque el Estado ha implementado programas para incentivar la formalización, los avances han sido lentos y desiguales, sobre todo en regiones con menor presencia institucional (Delgado, 2019).

2.2.10. Leyes aplicables

La fiscalización laboral en el Perú constituye un pilar esencial para el fortalecimiento de un sistema laboral justo, equitativo y formal. Este proceso, sustentado en un sólido marco normativo, busca no solo supervisar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también fomentar condiciones laborales adecuadas que coadyuven al desarrollo de empresas sostenibles. En efecto, la fiscalización no debe entenderse exclusivamente como una acción coercitiva, sino como un mecanismo orientador que promueve la responsabilidad social empresarial, la mejora continua de las relaciones laborales y, en última instancia, la competitividad del sector productivo (SUNAFIL, 2023).

Uno de los principales instrumentos que rige esta materia es la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la cual establece los principios rectores del sistema de inspección laboral en el país. Esta norma otorga a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la facultad de realizar inspecciones, emitir medidas de advertencia y correctivas, así como proponer sanciones en caso de incumplimiento. Su enfoque es tanto preventivo como sancionador, lo que permite promover una cultura de legalidad en el ámbito empresarial. Entre los

principios fundamentales que orientan esta ley se encuentran la objetividad, imparcialidad, eficacia y proporcionalidad, garantizando que las acciones inspectivas no se conviertan en mecanismos punitivos desmedidos, especialmente hacia las micro y pequeñas empresas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

En complemento, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, representa un avance significativo al establecer obligaciones claras para los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales. Esta normativa tiene como objetivo preservar la integridad física y mental de los trabajadores, mediante la identificación, evaluación y control de peligros ocupacionales. Así, la implementación de sistemas de gestión preventiva no solo contribuye al bienestar del personal, sino que también incide directamente en la productividad, el clima laboral y la imagen institucional, elementos esenciales para la sostenibilidad organizacional (Delgado., 2019)

Desde una perspectiva económica y de sostenibilidad empresarial, la Ley N.º 30230 introduce un enfoque pragmático al considerar las limitaciones de las pequeñas empresas. Esta norma, orientada a la reactivación económica y a la mejora del clima de inversión, establece disposiciones para la simplificación administrativa y promueve la aplicación gradual y proporcional de sanciones. Al reconocer que muchas PYMES operan en condiciones precarias, plantea la necesidad de ajustar los procesos de fiscalización para no generar impactos negativos que afecten su operatividad o permanencia en el mercado (Rojas, 2021)

Asimismo, el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General

de Inspección del Trabajo, proporciona directrices técnicas que permiten estandarizar los procedimientos de inspección. Este reglamento regula el accionar de los inspectores, define los tipos de infracciones y sanciones, y consolida el rol de la SUNAFIL como una entidad técnica que debe actuar con imparcialidad y respeto a los derechos tanto de trabajadores como de empleadores. En este sentido, el reglamento es clave para asegurar que la fiscalización no se convierta en un obstáculo, sino en una oportunidad de mejora (MTPE, 2020).

En conjunto, este cuerpo normativo plantea la necesidad de implementar una fiscalización laboral que combine control y acompañamiento. En especial para las PYMES, se requiere de un enfoque diferenciado que valore sus particularidades estructurales, ofreciendo herramientas pedagógicas y asistencia técnica que faciliten su tránsito hacia la formalidad. Solo una articulación eficaz entre el cumplimiento normativo y la sostenibilidad económica permitirá fortalecer el tejido empresarial sin menoscabar los derechos laborales, consolidando un modelo de desarrollo más inclusivo y justo (OIT, 2021).

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. PROCESO DE INGRESO

La experiencia profesional se desarrolló en la empresa CEYCA S.A.C., una pequeña empresa del rubro de servicios generales ubicada en la ciudad de Cajamarca.

El proceso de ingreso se dio en el mes de febrero del 2022, a través de una convocatoria interna orientada a reforzar el área legal ante la reciente supervisión de la SUNAFIL. La incorporación se efectuó mediante un contrato verbal, posteriormente se concluye de manera escrita la cual fue coordinada directamente con la jefatura del área administrativa.

Durante el desarrollo del proyecto laboral, se contó con la participación activa de la gerencia general, la jefatura de recursos humanos y el área de contabilidad. Estas personas fueron clave en la recopilación de información, la toma de decisiones y la implementación de propuestas relacionadas con el cumplimiento normativo laboral.

3.2. FUNCIONES PRINCIPALES

La función principal desempeñada por la practicante consistió en brindar soporte técnico-jurídico al área administrativa, a través del análisis legal de los procesos internos vinculados al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley N.º 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normas conexas. Particular atención se dio a la evaluación de las observaciones emitidas por SUNAFIL en una fiscalización previa, identificando riesgos legales y oportunidades de mejora normativa.

3.3. DESARROLLO DEL PROYECTO EN CEYSA SAC

El proyecto se desarrolló en diversas fases:

- a. Etapa de diagnóstico:** Se procedió a revisar los informes de inspección anteriores, contratos laborales, registros de asistencia, boletas de pago, y otros documentos exigidos por la normativa laboral. Asimismo, se realizaron entrevistas estructuradas a los responsables de área para recabar información y su adecuación al marco jurídico.
- b. Etapa de planificación:** Con base en el diagnóstico legal, en la fase de planificación se establecieron los siguientes objetivos:
 - Elevar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de CEYCA S.A.C.
 - Mitigar el riesgo de sanciones administrativas a través de la implementación de medidas correctivas y preventivas. Para ello, se formuló una estrategia basada en el principio de razonabilidad, priorizando acciones viables y progresivas conforme a la capacidad operativa de la empresa.
- c. Etapa de desarrollo:** Durante la fase de desarrollo, se diseñaron y aplicaron instrumentos jurídicos como una matriz de cumplimiento normativo, modelos de contratos laborales ajustados a derecho, un borrador del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y un cronograma de adecuación documentaria. La metodología empleada incorporó un enfoque participativo, garantizando la validación de propuestas por parte de la dirección y el personal. Además, se organizaron jornadas de capacitación sobre derechos laborales fundamentales, con el objetivo de fortalecer la cultura legal interna.
- d. Etapa de implementación:** Se ejecutaron acciones concretas como la

formalización de los vínculos laborales mediante contratos escritos, la elaboración y difusión del RIT, y la regularización de los registros de asistencia. Estas medidas contribuyeron significativamente a mejorar el estándar de cumplimiento legal, sin comprometer la operatividad ni la sostenibilidad económica de la empresa.

3.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO LABORAL

Tabla 1

Cronograma de actividades CEYCA SAC

Etapa	Actividades principales	Duración	Responsables
Diagnostico	Revisión de documentación laboral, observaciones.	2 semanas	Área administrativa
Planificación	Diseño de cronograma, estrategias y objetivos	1 semana	Área legal y RRHH
Desarrollo	Elaboración de contratos, matriz de cumplimiento, RIT	2 semanas	Área legal
Capacitación interna	Charlas sobre normativa laboral y cultura de cumplimiento	1 semana	Área legal y RRHH
Implementación	Aplicación de contratos, registro de asistencia difusión de RIT	2 semanas	Gerencia, RRHH y Área legal
Evaluación preliminar	Verificación de avances y ajustes	1 semana	Gerencia y Área legal

Nota: Elaboración propia

El cronograma contempla las etapas principales del proceso, desde la revisión inicial hasta la evaluación final, distribuyendo las actividades de manera organizada para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Inicia con la fase de revisión documental, en la cual se analizaron los informes de fiscalización anteriores emitidos por SUNAFIL, con el propósito de comprender el contexto y las observaciones previas relacionadas con el cumplimiento normativo. Posteriormente, se realizó un diagnóstico exhaustivo mediante la aplicación de matrices de evaluación y entrevistas a los responsables de las áreas involucradas, con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora en los procesos laborales.

En la etapa de planificación, se definieron objetivos específicos y se diseñaron estrategias que respondieran a las necesidades detectadas, considerando la capacidad operativa y los recursos disponibles de la empresa. Esta fase incluyó la elaboración de instrumentos legales y procedimientos internos necesarios para fortalecer el cumplimiento laboral.

Durante la fase de desarrollo, se implementaron acciones de capacitación y socialización dirigidas al personal, con la finalidad de promover el conocimiento y la adecuada aplicación de las normativas laborales. De manera paralela, se procedió a la regularización de documentos y procesos, tales como contratos laborales y registros de asistencia, fortaleciendo así la formalización interna de la empresa.

Finalmente, se llevó a cabo una fase de seguimiento y evaluación continua,

destinada a monitorear el avance de las mejoras implementadas, identificar posibles ajustes y asegurar la sostenibilidad de los cambios a largo plazo. Este enfoque sistemático permitió que el proyecto se desarrollara de manera ordenada, eficiente y alineada con los objetivos institucionales y normativos.

3.5. MODELO DE MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Tabla 2

Matriz de cumplimiento normativo CEYCA SAC

Aspecto evaluado	Indicador	Estado	Nivel de riesgo
Contratos laborales	Contratos firmados	Parcialmente cumplido	Alto
Registro de asistencia	Control de horas y asistencia	Incompleto	Medio
Remuneraciones	Cumplimiento de pagos y beneficios	Adecuado	Bajo
RIT	Existencia y difusión	Implementado	Medio
Salud y seguridad en el trabajo	Implementación de medidas	Parcial	Medio

Nota: Elaboración propia

La matriz permitió identificar las brechas más significativas en los procesos laborales, lo que posibilitó la priorización de acciones orientadas a promover una mejora progresiva. Se estableció un plan de intervención ajustado a la capacidad operativa y legal de la empresa, asegurando que las medidas implementadas se

adecuaran a los recursos disponibles y al funcionamiento cotidiano de la organización, con el fin de optimizar los resultados sin afectar su operatividad.

3.6. DIAGRAMA DE FLUJO DE IMPLEMENTACION DEL PROYECTO

Tabla 3

Diagrama de CEYCA SAC

Código	Etapas	Descripción de actividad	Resultado
A	Inicio del proyecto	Lanzamiento formal y planificación	Definición clara del alcance y cronograma
B	Revisión de informes de SUNAFIL	Análisis detallado de los informes y observaciones	Informe con puntos críticos y áreas de mejora
C	Diagnostico con matriz	Aplicación de matriz de diagnostico	Matriz complementada y datos recogidos
D	Planificación de objetivos y estrategias	Definición de objetivos específicos y diseño de mejora	Plan de acción elaborado
E	Diseño de instrumentos legales RIT	Elaboración de RIT, formato	Documentos para implementación
F	Capacitación y socialización	Talleres y sesiones informativas	Personal informado y sensibilizado
G	Seguimiento y evaluación	Monitoreo continuo	Informe de seguimiento

Nota: Elaboración propia

La tabla sistematiza de manera ordenada las distintas fases del proceso de

implementación del proyecto, facilitando una visualización clara y estructurada de cada etapa involucrada. Esta organización permite un seguimiento eficiente del avance, posibilitando la detección oportuna de progresos y áreas que requieran ajustes. Asimismo, contribuye a una asignación precisa de responsabilidades entre los integrantes del equipo, asegurando la ejecución adecuada de cada actividad conforme a lo planificado. En el marco del análisis del impacto de la fiscalización laboral de SUNAFIL en la sostenibilidad de las PYMES, dicha sistematización resulta esencial para mantener un control riguroso sobre la adecuación de los procesos internos, garantizando que las medidas implementadas respondan a las exigencias normativas sin afectar la operatividad empresarial. De esta manera, se promueve una gestión eficiente y coordinada que favorece la formalización laboral y la sostenibilidad organizacional.

3.7. CONSIDERACIONES ETICAS

En la elaboración del presente trabajo de suficiencia profesional, se han observado rigurosamente los principios éticos y legales que regulan tanto el ejercicio profesional del derecho como la investigación aplicada en entornos empresariales. La recolección, sistematización y análisis de información obtenida durante la experiencia profesional en la empresa CEYCA S.A.C. se ha realizado conforme a los principios de confidencialidad, legalidad, veracidad y responsabilidad.

El tratamiento de los documentos internos de la empresa, incluyendo los informes de fiscalización emitidos por SUNAFIL, se efectuó respetando el derecho a la reserva de la información empresarial (conforme al artículo 2, inciso 6 de la Constitución Política del Perú) y los principios de buena fe y confidencialidad establecidos en el Código de Ética del Abogado del Colegio de Abogados del Perú, que exige mantener la reserva de los hechos conocidos en el ejercicio profesional,

salvo autorización expresa o mandato legal. Asimismo, se ha garantizado el anonimato de las personas involucradas y la no divulgación de datos que puedan generar perjuicios a los intereses legítimos de la organización o de sus trabajadores. Las observaciones derivadas del análisis de los procesos de fiscalización fueron abordadas desde un enfoque crítico-constructivo, procurando contribuir al fortalecimiento de una cultura de cumplimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), sin incurrir en juicios valorativos subjetivos ni en imputaciones indebidas.

El trabajo se sustenta también en los principios de ética académica, evitando cualquier forma de plagio o uso indebido de fuentes. Todas las referencias bibliográficas, normativas y doctrinarias empleadas han sido debidamente citadas conforme a los criterios de honestidad intelectual y rigor científico. La investigación se enmarca dentro de los valores de integridad, imparcialidad y responsabilidad social, los cuales resultan fundamentales tanto para la formación profesional como para el ejercicio ético del derecho.

Finalmente, se ha considerado la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, asegurando que ningún dato de carácter personal, ya sea de trabajadores, representantes legales o terceros, haya sido tratado fuera del marco de licitud establecido por dicha norma.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del planteamiento del proyecto

El análisis efectuado durante la experiencia profesional en la empresa CEYCA S.A.C., se identificaron hallazgos relevantes en relación con los efectos de la fiscalización laboral realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y las medidas adoptadas por la organización en respuesta a dichas intervenciones, en el marco de su sostenibilidad operativa.

La revisión de los informes de fiscalización permitió constatar la existencia de diversas deficiencias en el cumplimiento de obligaciones laborales, tales como la inexistencia de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la omisión de formalizar contratos por escrito, fallas en el registro adecuado de la jornada laboral y la falta de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo. Estas observaciones situaban a la empresa en un escenario de riesgo normativo y posibles sanciones.

Frente a dicha situación, la empresa desarrolló un conjunto de acciones orientadas a corregir las observaciones identificadas, destacando entre ellas la elaboración de documentos legales (RIT, contratos modelo), la realización de sesiones informativas dirigidas al personal, y la implementación de un sistema básico de monitoreo para verificar el cumplimiento progresivo de las disposiciones legales.

En conjunto, los resultados obtenidos evidencian que la aplicación de medidas correctivas viables y adecuadas al tamaño y capacidad de la empresa contribuye tanto a la mejora del cumplimiento legal como al fortalecimiento institucional, elementos claves para la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

4.2. Análisis de la fiscalización laboral llevada a cabo por SUNAFIL

a. Trabajadores de CEYCA SAC

Tabla 4

Fiscalización a trabajadores en CEYCA SAC

TIPO DE TRABAJADOR	N° DE TRABAJADORES	N° CONTRATO FORMAL	N° PORCENTAJE FORMAL (%)	ESTABILIDAD LABORAL	PORCENTAJE ESTABILIDAD (%)
Construcción	80	60	75 %	50	62.5 %
Servicios generales	70	52	74.3 %	40	57.1 %

Nota: Datos obtenidos de la evaluación a 150 trabajadores bajo fiscalización de SUNAFIL

Como se observa en la Tabla 4, la formalización laboral es similar en ambos grupos, con un 75 % de trabajadores de construcción y un 74.3 % de trabajadores de servicios generales con contrato formal tras la fiscalización. La estabilidad laboral reportada es ligeramente mayor en el sector construcción (62.5 %) en comparación con servicios generales (57.1 %).

Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes

b. Formalización laboral y sostenibilidad de las PYMES.

Tabla 5

Formalización trabajadores CEYCA SAC

ASPECTO EVALUADO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Trabajadores con contrato formal	112	75 %
Trabajadores con estabilidad laboral	90	60 %
Trabajadores sin dificultades administrativas	127	85 %
Trabajadores con dificultades administrativas	23	15 %

Nota: Datos corresponden a una muestra de 150 trabajadores evaluados por SUNAFIL en CEYCA

Tal como se observa en la Tabla 5, una proporción significativa de los trabajadores analizados se encuentra actualmente bajo un régimen de contratación formal, alcanzando el 75 % del total evaluado. Este resultado evidencia el impacto positivo de las acciones de fiscalización realizadas, reflejando un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las PYMES supervisadas. No obstante, también se identificó que aproximadamente el 15 % de los trabajadores manifestó haber enfrentado dificultades de tipo administrativo como consecuencia del proceso de adecuación a las normativas exigidas, lo cual pone de relieve ciertos retos que aún persisten en la implementación de prácticas formales en el ámbito empresarial.

**Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes**

c. Indicadores de formalización y sostenibilidad laboral según tipo de trabajador

Tabla 6

Formalización laboral trabajadores CEYCA SAC

INDICADOR	CONSTRUCCIÓN (n=80)	SERVICIOS GENERALES (n=70)
Con contrato formal	60 (75 %)	52 (74.3 %)
Estabilidad laboral	50 (62.5 %)	40 (57.1 %)
Acceso a beneficios sociales	55 (68.8 %)	45 (64.3 %)
Percepción de mejora laboral	65 (81.3 %)	52 (74.3 %)

Nota: Porcentajes calculados sobre el total de trabajadores por tipo

Los datos obtenidos evidencian que, como resultado de las acciones de fiscalización llevadas a cabo por SUNAFIL, se logró una significativa formalización de la situación laboral en las PYMES analizadas. En el caso del sector construcción, el 75 % de los trabajadores cuenta ahora con contratos formales, mientras que en el sector de servicios generales la cifra alcanza el 74.3 %. Estos resultados reflejan un avance sustancial en el cumplimiento de la normativa laboral en ambos rubros.

Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis del Impacto de la Sunafil en las Pymes

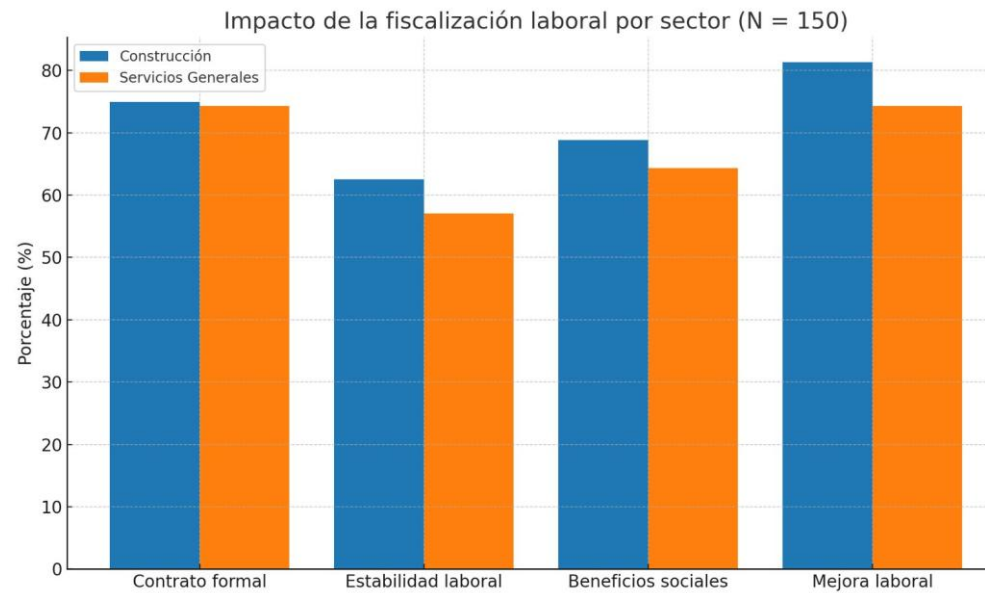
Asimismo, se observó una percepción positiva respecto a la mejora de las condiciones laborales. En particular, el 81.3 % del personal del sector construcción manifestó haber experimentado mejoras en este ámbito, seguido por el 74.3 % en servicios generales. Esto sugiere que la fiscalización no solo ha promovido la formalización contractual, sino también un impacto favorable en la calidad del empleo.

Por otro lado, el acceso a beneficios sociales se incrementó de manera considerable en ambas categorías de trabajadores, lo cual representa un indicador relevante para la sostenibilidad de las micro y pequeñas empresas. En este sentido, se puede inferir que la intervención de SUNAFIL ha contribuido no solo a la protección de los derechos laborales, sino también al fortalecimiento institucional de las PYMES, al fomentar entornos laborales más estables y formales. Por otro lado, el acceso a beneficios sociales se incrementó de manera considerable en ambas categorías de trabajadores, lo cual representa un indicador relevante para la sostenibilidad de las micro y pequeñas empresas.

Figura 2

Gráfico comparativo (indicadores)

Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis del Impacto de la Sunafil en las Pymes



Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes

4.3. Grado de cumplimiento de las normas laborales

Tabla 7

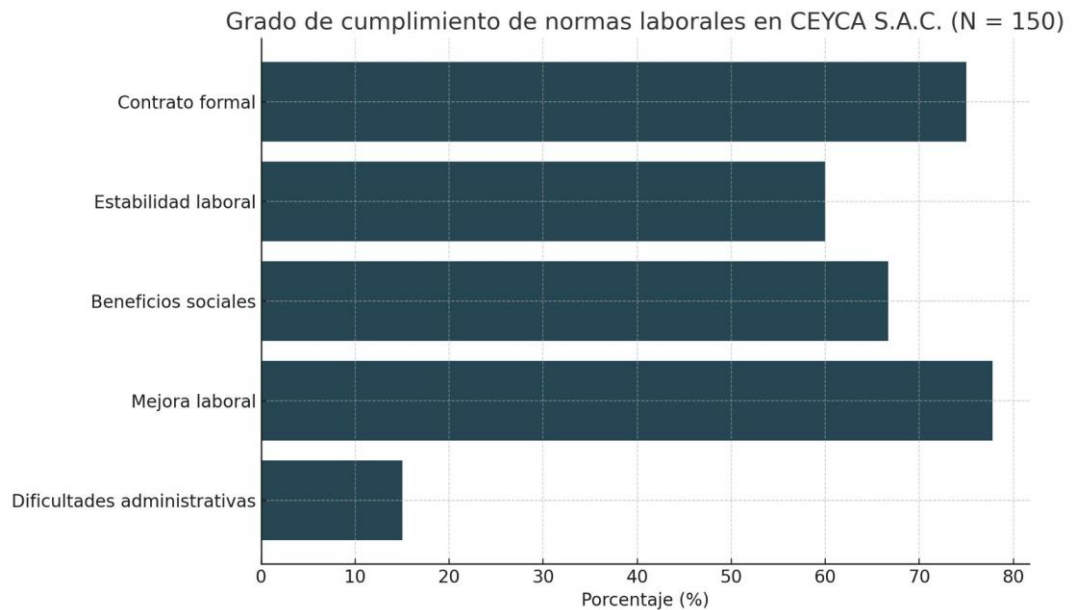
Inspección de levantamiento interno CEYCA SAC

INDICADOR LABORAL	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Con contrato formal	112	75.0
Estabilidad laboral	90	60.0
Acceso a beneficios sociales	100	66.7
Percepción de mejora laboral	117	77.8
Dificultades administrativas reportadas	23	15.0

Nota: Datos obtenidos de un levantamiento interno realizado en CEYCA SAC, tras las inspecciones realizadas por SUNAFIL en los sectores de construcción y servicios generales

Figura 3

Cumplimiento de normas laborales (piloto) CEYCA SAC



Los resultados obtenidos a partir del análisis de la situación laboral en CEYCA S.A.C., luego de la fiscalización realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), evidencian un progreso significativo en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral. Del total de trabajadores evaluados (N = 150), se determinó que el 75 % se encuentra actualmente laborando bajo un contrato formal, lo cual refleja una mejora sustancial en comparación con el escenario previo a la inspección. Este resultado sugiere un impacto positivo de las acciones fiscalizadoras sobre la formalización de las relaciones laborales al interior de la empresa. Respecto a la estabilidad en el empleo, el 60 % del personal manifestó mantener una relación laboral continua en condiciones reguladas, lo que indica una tendencia favorable hacia la consolidación de vínculos laborales sostenibles. A ello se suma que el 66.7 % del total de trabajadores señaló contar con acceso a beneficios sociales tales como afiliación al seguro social, servicios de salud y derechos previsionales,

evidenciando la implementación de mecanismos orientados al cumplimiento de los derechos laborales fundamentales. Otro aspecto relevante corresponde a la percepción de mejora en las condiciones laborales, reportada por el 77.8 % del personal. Este dato sugiere que los efectos de la fiscalización no se limitaron al cumplimiento documental o contractual, sino que también se reflejaron en la mejora del entorno y la calidad del trabajo en general. No obstante, se identificó que un 15 % de los trabajadores experimentó dificultades administrativas vinculadas al proceso de adecuación normativa. Aunque este porcentaje no representa una mayoría, sí permite identificar la existencia de limitaciones estructurales y operativas en la implementación de cambios internos, especialmente en contextos de recursos limitados como los que suelen caracterizar a las pequeñas y medianas empresas. En términos generales, los hallazgos permiten concluir que la intervención de SUNAFIL ha tenido efectos positivos en la empresa analizada, tanto en la formalización de relaciones laborales como en la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, se destaca la necesidad de fortalecer los procesos internos de gestión y acompañamiento técnico para garantizar la sostenibilidad de dichos avances y superar las barreras aún existentes en el proceso de formalización laboral.

4.4. Grado de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las PYMES ante la presencia fiscalizadora de SUNAFIL.

Los resultados obtenidos reflejan un cumplimiento heterogéneo de las principales obligaciones laborales por parte de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) tras la intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Se observa un mayor nivel de cumplimiento en aquellas obligaciones vinculadas al ámbito salarial inmediato, como la entrega de boletas de pago, con un 85,0 %, y el pago oportuno de remuneraciones, con un 82,0 %, lo cual evidencia una priorización de los compromisos laborales más tangibles y de efecto directo sobre los trabajadores.

Por otro lado, la formalización del vínculo laboral alcanza un 75,0 % de cumplimiento, lo que representa una mejora sustancial en comparación con etapas anteriores a la fiscalización. No obstante, se mantienen niveles inferiores en aspectos relacionados con la seguridad social, como la afiliación a los sistemas previsionales (66,7 %) y el cumplimiento de beneficios como gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS), con un 70,0 %, lo que evidencia una afectación parcial de derechos laborales fundamentales.

En relación con la jornada laboral, se reporta un cumplimiento relativamente alto (80,0 %), aunque se identifica una marcada debilidad en la implementación de acciones formativas en seguridad y salud en el trabajo, con apenas un 58,0 % de cumplimiento, lo que pone en evidencia una insuficiente cultura preventiva y de capacitación en el entorno laboral. A ello se suma una limitada implementación del Reglamento Interno de Trabajo, que alcanza solo el 60,0 %, posiblemente

asociada a carencias de asesoramiento técnico y a una escasa incorporación de prácticas de gestión documental por parte de las micro y pequeñas empresas.

Tabla 8

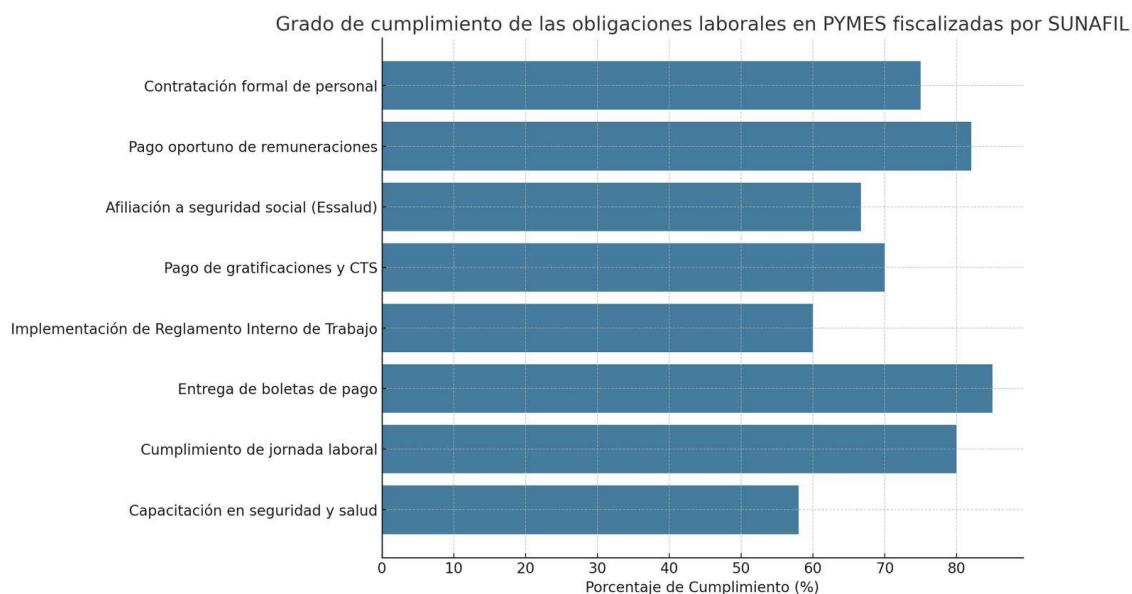
Cumplimiento empresa CEYCA SAC - Obligaciones laborales

OBLIGACION LABORAL	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO (%)
Contratación formal del personal	75.0 %
Pago oportuno de remuneraciones	82.0 %
Afiliación a seguridad social (Essalud)	66.7 %
Pago de gratificaciones y CTS	70.0 %
Implementación de RIT	60.0 %
Entrega de boletas de pago	85.0 %
Cumplimiento laboral de la jornada	80.0 %
Capacitación de salud y seguridad en el trabajo	58.0 %

Nota: Elaboración propia con relacion a trabajadores CEYCA SAC 2023

Figura 4

Grafico grado de cumplimiento de obligaciones de la empresa CEYCA SAC



En términos generales, los hallazgos permiten inferir que la labor fiscalizadora de SUNAFIL ha contribuido a generar avances importantes en el proceso de formalización y en el cumplimiento de obligaciones salariales, aunque persisten retos significativos en los ámbitos de seguridad social, salud ocupacional y cumplimiento normativo interno. Estas evidencias respaldan la necesidad de seguir promoviendo mecanismos de fortalecimiento institucional para las PYMES, así como una acción estatal más proactiva en su rol orientador y supervisor.

4.5. Propuesta de implementación del Reglamento Interno de Trabajo de CEYCA SAC

a. Propuesta presentada a la empresa CEYCA SAC

Figura 5

Informe de elaboración de RIT



Construcción y servicios generales

Informe : 0521-2022-CAJ-CEYCA-RIT
Asunto : Elaboración de RIT
Área : Departamento Legal
Remite : Yessefanni Medina Zegarra

Proyecto Reglamento Interno de Trabajo

1. Introducción

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es una herramienta clave para ordenar la relación entre la empresa y sus colaboradores. Su implementación en CEYCA S.A.C. permitirá establecer reglas claras, fomentar un ambiente de trabajo adecuado y cumplir con la normativa laboral vigente.

2. Objetivos principales

Formalizar las normas internas de la empresa.

- Prevenir conflictos laborales mediante reglas claras. Asegurar el cumplimiento con lo establecido en el D.S. N.º 039-91-TR. Respalda el accionar de la empresa frente a fiscalizaciones laborales.

3. Beneficios

- Mayor seguridad jurídica ante inspecciones de SUNAFIL.
- Claridad en derechos y obligaciones del personal.
- Facilita la aplicación de medidas disciplinarias.
- Mejora la gestión del talento humano.
- Contribuye a una cultura organizacional basada en la legalidad.

4. Proceso de implementación

Fase 1: Diagnóstico Inicial

- Revisión de políticas internas actuales.
- Identificación de necesidades específicas de cada área.

Fase 2: Elaboración del Borrador del RIT

- Inclusión de disposiciones sobre horarios, funciones, sanciones, seguridad, entre otros.
- Alineamiento con la normativa y la realidad de CEYCA S.A.C.

Fase 3: Validación Interna


- Revisión por parte del área legal y Recursos Humanos.
- Consulta con representantes de los trabajadores (si corresponde).

Fase 4: Registro ante la Autoridad Laboral

- Presentación ante la Dirección de Trabajo correspondiente.

Figura 6

Informe de elaboración de RIT



CEYCA

Construcción y servicios generales

- Aprobación automática en 30 días si no hay observaciones.

Fase 5: Difusión y Capacitación

- Entrega del RIT a cada trabajador (impreso o digital).
- Charlas informativas y talleres de inducción.

5. Recursos necesarios

- Asesoría legal para redacción y registro.
- Participación del área de RR.HH.
- Tiempo para reuniones y talleres informativos.
- Presupuesto mínimo para impresión o distribución virtual

6. Contenido del RIT

- a. Horarios y asistencia
- b. Normas de conducta
- c. Uso de equipos y recursos
- d. Procedimiento disciplinario
- e. Seguridad y salud en el trabajo
- f. Beneficios y derechos laborales
- g. Mecanismos de reclamo
- h. Resolución de conflictos
- i. (otros)

7. Cronograma

Diagnostico y elaboración	2 semanas
Revisión y validación interna	1 semana
Registro ante la autoridad	30 días calendario
Difusión y capacitación	1 semana

Respecto a la revisión:

Etapa	Actividades principales	Duración	Responsables
Diagnostico	Revisión de documentación laboral, observaciones.	2 semanas	Área administrativa
Planificación	Diseño de cronograma, estrategias y objetivos	1 semana	Área legal y RRHH
Desarrollo	Elaboración de contratos, matriz de cumplimiento, RIT	2 semanas	Área legal
Capacitación interna	Charlas informativas sobre contratos, cultura organizacional, asistencia	1 semana	Área legal y RRHH
Implementación	Aplicación de RIT, Verificación de cumplimiento, asistencia difusión	2 semanas	Gerencia, RRHH y Área legal
Evaluación preliminar	de avances y ajustes	1 semana	Gerencia y Área legal

Figura 7

Informe de elaboración de RIT



Construcción y servicios generales

Es menester la implementación del RIT debido a que no solo es una obligación legal, sino una oportunidad para reforzar el compromiso de CEYCA SAC. con el orden, el respeto laboral y la mejora continua. Su aprobación y aplicación efectiva contribuyen al crecimiento institucional y a un clima laboral más salido y profesional.

El departamento del área legal espera la pronta aprobación para la elaboración del RIT a la empresa en la brevedad posible.

Cajamarca 25 de marzo del 2022

Asistente Legal

Yessefanni Medina Zegarra

CARLOS BARRIOS VASQUEZ
ADMINISTRADOR - CAJAMARCA

b. Reglamento Interno presentado a jefe inmediato

Figura 8

Reglamento Interno de Trabajo CEYCA



Construcción y servicios generales

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

I. BASE LEGAL

Este Reglamento Interno de Trabajo se elabora en cumplimiento del Decreto Supremo N.º 039-91-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y regula los aspectos relativos al contenido, aprobación y modificación del RIT, así como otras normas laborales complementarias del ordenamiento jurídico peruano.

- A. Constitución Política del Perú.
- B. Decreto Supremo N.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
- C. Ley N.º 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- D. Código Civil (para temas contractuales complementarios).
- E. Normas conexas y reglamentos especiales vigentes.

II. OBJETIVO

El presente reglamento tiene como propósito establecer normas claras y uniformes que regulen la relación laboral entre la empresa y sus trabajadores, Regular las relaciones laborales bajo condiciones seguras, eficientes y respetuosas, adecuadas al entorno de obra y servicios generales. También busca establecer procedimientos compatibles con la rotación de personal, servicios temporales y exposición a riesgos físicos propios del sector. fomentando un ambiente seguro, ordenado y respetuoso.

Asimismo, busca:

- Promover la equidad e igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura de cumplimiento legal y responsabilidad.
- Prevenir conflictos laborales mediante normas claras y transparentes.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de CEYCA S.A.C., independientemente del régimen laboral, cargo o modalidad de contratación.

Figura 9

Reglamento Interno de Trabajo CEYCA



Construcción y servicios generales

Este reglamento es de cumplimiento obligatorio para todo el personal técnico, operativo y administrativo que preste servicios en obras, proyectos, instalaciones, mantenimiento o supervisión, ya sea en campo, oficina o instalaciones de clientes.

IV. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

La jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 48 horas semanales. La empresa podrá establecer:

- a. Jornadas especiales (rotativas, nocturnas, continuas) según operatividad.
- b. Horas extras, previa autorización, compensadas con recargo del 25% mínimo.
- c. Pausas y descansos intermedios según necesidad y ley.

Los horarios serán comunicados por escrito y el control de asistencia será obligatorio.

Las jornadas pueden variar según el tipo de servicio (obra civil, mantenimiento, limpieza, etc.) y pueden incluir horarios rotativos, nocturnos o jornadas especiales. Toda modificación se comunicará con antelación y conforme a ley. Las horas extras deberán ser previamente autorizadas por el jefe inmediato o supervisor de obra.

V. ASISTENCIA PUNTUALIDAD Y PERMISOS

El trabajador debe asistir puntualmente a su centro de labores. Las tardanzas y faltas deberán ser justificadas dentro de las 48 horas posteriores. La acumulación de tres tardanzas injustificadas equivale a una falta leve.

Dado que los servicios pueden ejecutarse en locaciones remotas o en proyectos específicos, se exigirá puntualidad absoluta. Toda inasistencia injustificada afectará la continuidad del servicio. Se deberá justificar cualquier ausencia por medios formales.

VI. CONDUCTA Y DISCIPLINA


Los trabajadores deberán mantener una conducta respetuosa y profesional. Se prohíbe cualquier acto de violencia, acoso, discriminación, robo, sabotaje o consumo de sustancias prohibidas durante la jornada laboral. Las faltas se sancionarán según su gravedad conforme al D.S. N.º 003-97-TR.

Además de las normas generales, se consideran faltas graves:

- a. El incumplimiento de normas de seguridad en obra.
- b. El uso inadecuado de maquinaria o herramientas.

Figura 10

Reglamento Interno de Trabajo CEYCA



Construcción y servicios generales

- c. Abandono del puesto de trabajo en obra sin autorización.
- d. Presentarse bajo efectos de alcohol o sustancias en zonas operativas.
- e. Cualquier acto de sabotaje o daño a instalaciones de clientes.

VII. USO DE EQUIPOS Y BIENES DE LA EMPRESA

Los bienes asignados al trabajador son responsabilidad suya y deberán ser utilizados únicamente para fines laborales. El mal uso, pérdida o daño intencional será motivo de sanción y/o reposición económica.

Los trabajadores deben usar correctamente:

- a. Herramientas manuales, eléctricas o pesadas asignadas.
- b. Equipos de protección personal (EPP).
- c. Vehículos o unidades móviles bajo responsabilidad.

El mal uso o negligencia generará medidas disciplinarias y/o reposición del daño.

VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los trabajadores deberán cumplir con todas las normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por la empresa. El uso de Equipos de Protección Personal (EPP) es obligatorio en las áreas que así lo requieran.

- a. El uso de EPP es obligatorio.
- b. El trabajador debe reportar cualquier condición insegura.
- c. Todo trabajador recibirá capacitación antes de ingresar a obra o instalación.
- d. Se realizarán pausas activas, chequeos médicos y supervisión constante.
- e. El incumplimiento de normas de seguridad es causal de sanción o despido.

IX. BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES

La empresa garantiza el cumplimiento de los beneficios laborales: remuneración oportuna, descanso semanal obligatorio, vacaciones anuales, gratificaciones, CTS, seguro social (ESSALUD), aportes previsionales (AFP/ONP) y licencias conforme a ley.

demás de los derechos generales, se consideran:

- Pago puntual de movilidad, alimentación o viáticos si corresponde.
- Reconocimiento del trabajo en altura, espacios confinados, etc.
- Reconocimiento de licencias por accidentes laborales.

Figura 11

Reglamento Interno de Trabajo CEYCA



Construcción y servicios generales

- Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).

X. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

En caso de incumplimiento del reglamento, la empresa notificará al trabajador y le brindará la oportunidad de efectuar su descargo. Las sanciones pueden ser: amonestación verbal, escrita, suspensión o despido, según la gravedad de la falta.

Aplicable en los proyectos u obras donde se detecten incumplimientos contractuales, retrasos atribuibles al personal o negligencia en ejecución de servicios. Se seguirá el procedimiento previsto por ley con descargo y sanción correspondiente.

XI. MECANISMOS DE RECLAMO Y SUGERENCIAS

Los trabajadores podrán presentar reclamos o sugerencias a través del área de Recursos Humanos. Se garantiza confidencialidad, imparcialidad y respeto en el tratamiento de los mismos.

XII. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

El presente Reglamento Interno entra en vigencia desde su entrega y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Toda modificación será tramitada conforme al procedimiento legal vigente.

Este reglamento será válido mientras el trabajador mantenga vínculo con CEYCA S.A.C. Toda modificación por razón técnica, normativa o funcional será comunicada y registrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

XIII. DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento complementa lo dispuesto en los contratos laborales, políticas de SST y planes de trabajo de la empresa. En caso de duda, prevalecerán las disposiciones de la legislación peruana vigente.

Todo lo no previsto en el presente reglamento se regirá por la normativa laboral vigente en el país y las disposiciones internas debidamente aprobadas por la empresa.

Cajamarca 25 de julio del 2022

c. Evaluación de cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo en CEYCA SAC

Tabla 9

Evaluación de cumplimiento periodo 2023

Aspecto evaluado	Cumple SI/NO	Observaciones
Existencia de un RIT aprobado por MTPE	SI	El documento se encuentra aprobado por el Ministerio de Trabajo
Comunicación a trabajadores	SI	El reglamento ha sido entregado y firmado por la mayoría del personal
Inclusión de medidas disciplinarias	SI	Se contemplan sanciones progresivas conforme al D.S. N° 003-97-TR.
Inclusión de normas de salud y seguridad en el trabajo	SI	Incluye protocolos básicos y disposiciones del Reglamento SST
Actualización periódica	NO	No se ha actualizado
Registro de observaciones de trabajadores	NO	No se cuenta con un libro o sistema para canalizar observaciones

Nota: Evaluación del RIT en el año 2023 a partir de la revisión.

**Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes**

e. Matriz general de cumplimiento del RIT – CEYCA

Tabla 10

Matriz de cumplimiento RIT CEYCA SAC

Nº	ÁREA	Nº DE TRABAJADORES	% CUMPLIMIENTO HORARIO	% USO CORRECTO EPP	% ASISTENCIA	% CUMPLIMIENTO NORMAS DE CONDUCTA	OBSERVACIONES
1	Administración	10	100%	N/A	98%	100%	Cumple a cabalidad
2	Área legal	5	100%	N/A	100%	100%	Área modelo
3	RRHH	12	95%	N/A	96%	100%	Leve rotación
4	Logística	8	93%	95%	92%	95%	2 retrasos
5	Supervisión de obras	20	90%	100%	90%	90%	Capacitación de normas
6	Operarios de construcción	60	85%	92%	85%	88%	Inconsistencia en registros
7	Servicios generales	35	87%	90%	89%	90%	Revisión mensual recomendada
TOTAL		150	90%	95%	91%	93%	

Nota: Elaboración en base a datos del personal CEYCA 2023

**Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes**

f. Tabla de incidencias disciplinarias

Tabla 11

Tabla de incidencias disciplinarias

Tipo de falta	N° de casos	Área Mayor incidencia	Medidas tomadas
Tardanzas reiteradas	15	Operarios de construcción	Amonestación verbal/escrita
Inasistencias justificadas	8	Servicios generales	Descuentos y procesos disciplinarios
Incumplimiento de EPP	5	Supervisión y operarios	Charlas correctivas y sanciones
Conducta inapropiada	2	Logística	Suspensión temporal
Otros	3	Diversos	Acciones correctivas puntuales

Nota: Elaboración a partir de diagnóstico de la aplicación del RIT

**Fiscalización Laboral y Sostenibilidad Empresarial: Análisis
del Impacto de la Sunafil en las Pymes**

g. Tabla de capacitaciones

Tabla 12

Taller de capacitaciones al personal CEYCA SAC

Taller	N° de participantes	% Participación	Fecha de ejecución	Responsable
Inducción a nuevos trabajadores	150	100%	Agosto 2022	RRHH
Taller sobre seguridad en obra	120	80%	Septiembre 2022	SST/Prevención
Difusión del RIT (entrega y firma)	150	100%	Octubre 2022	Área Legal (Yessefanni B. Medina Zegarra)
Capacitación de procedimiento disciplinario	130	87%	Noviembre 2022	Área Legal (Yessefanni B. Medina Zegarra)

Nota: Elaboración propia

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de CEYCA S.A.C. ha sido elaborado conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 039-91-TR, norma que regula los contenidos mínimos y el procedimiento de aprobación del reglamento, así como dentro del marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N.º 003-97-TR. Asimismo, incorpora los principios y obligaciones establecidos en la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y demás disposiciones complementarias vigentes.

Desde un enfoque preventivo y organizacional, el RIT constituye una herramienta fundamental que permite ordenar, formalizar y transparentar las relaciones laborales dentro de la empresa, estableciendo pautas de conducta, horarios, funciones, derechos, deberes y procedimientos disciplinarios en todos los niveles. Su redacción ha considerado las condiciones específicas del sector de servicios de construcción y servicios generales, contemplando riesgos operativos, rotación de personal, uso de equipos especializados y la necesidad de reforzar los estándares de seguridad ocupacional.

Los resultados de la evaluación interna reflejan un alto nivel de cumplimiento del reglamento, especialmente en lo relacionado con la asistencia, el uso de equipos de protección personal (EPP) y la difusión de normas. No obstante, se ha identificado la necesidad de mejorar los controles de asistencia y reforzar las capacitaciones en áreas operativas, donde existe mayor exposición a riesgos laborales y mayor incidencia de faltas disciplinarias menores.

El RIT de CEYCA S.A.C., al cumplir con la legislación vigente y adaptarse a las particularidades de su actividad económica, consolida una cultura organizacional

basada en la legalidad, la prevención y la mejora continua, siendo además una garantía de seguridad jurídica tanto frente a sus trabajadores como ante las eventuales fiscalizaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

En suma, su implementación y constante actualización fortalecen la institucionalidad de la empresa y aseguran un entorno laboral justo, seguro y eficiente, en línea con los principios del derecho laboral peruano.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. A partir del análisis realizado, se concluye que la intervención de SUNAFIL en las PYMES ha generado un impacto significativo en la promoción de la formalización laboral y en el fortalecimiento de prácticas sostenibles dentro de estas organizaciones. La fiscalización ha contribuido, en muchos casos, a visibilizar las carencias en el cumplimiento normativo, incentivando la adopción de mecanismos legales y administrativos para su corrección.
2. Se pudo identificar que el cumplimiento de las disposiciones laborales por parte de las PYMES frente a las inspecciones de SUNAFIL varía según el nivel de preparación interna y el grado de conocimiento sobre la normativa vigente. Si bien algunas empresas han logrado adaptarse adecuadamente a las exigencias, otras aún presentan deficiencias que comprometen la legalidad de sus relaciones laborales.
3. El análisis también permitió determinar que, ante la presencia de la autoridad fiscalizadora, las PYMES tienden a regularizar parcialmente sus obligaciones laborales, en algunos casos como medida reactiva más que preventiva, lo que refleja la necesidad de fortalecer una cultura de cumplimiento continuo y no solo circunstancial.
4. Finalmente, se evidencia la utilidad y pertinencia de implementar un Reglamento Interno de Trabajo en CEYCA S.A.C. como herramienta clave para ordenar, regular y formalizar las relaciones laborales dentro de la empresa. Esta propuesta busca no solo el cumplimiento normativo, sino también el fomento de un entorno laboral más estructurado, justo y sostenible.

5. A partir del desarrollo del proyecto en el entorno profesional, se ha podido constatar que la fiscalización laboral ejercida por la SUNAFIL en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) representa un factor determinante tanto para la mejora de las condiciones laborales como para la consolidación de prácticas empresariales sostenibles en el mediano y largo plazo.
6. Si bien existe una percepción generalizada de que las fiscalizaciones generan cargas adicionales a las empresas, la evidencia recogida durante la experiencia profesional ha demostrado que, cuando son comprendidas y aplicadas adecuadamente, pueden convertirse en un mecanismo de formalización progresiva y fortalecimiento institucional.
7. La experiencia práctica permitió observar que el cumplimiento de las normativas laborales, tales como la correcta suscripción de contratos, el registro en planillas, el otorgamiento de beneficios sociales, así como la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, no solo responden a una exigencia legal, sino que también favorecen la eficiencia operativa, reducen los conflictos laborales y mejoran la imagen empresarial ante el mercado y las autoridades.
8. Durante el ejercicio profesional, se aplicaron competencias jurídicas y técnicas en materia de derecho laboral, gestión documental, análisis normativo y elaboración de estrategias preventivas frente a fiscalizaciones. Se participó activamente en la revisión de prácticas internas, en la actualización de documentos de gestión laboral (como el Reglamento Interno de Trabajo y el cuadro de categorías), así como en la preparación y acompañamiento de procesos de fiscalización laboral realizados por SUNAFIL, contribuyendo a una respuesta legalmente adecuada y técnicamente fundamentada.

Lecciones Aprendidas

1. La labor de SUNAFIL trasciende el aspecto sancionador y se presenta como una oportunidad formativa para las PYMES. A lo largo del estudio, se comprendió que la fiscalización puede desempeñar un papel preventivo y orientador, permitiendo a las empresas identificar debilidades en su gestión laboral y tomar acciones correctivas con enfoque de mejora continua.
2. El nivel de cumplimiento de las normas laborales está estrechamente relacionado con la capacidad de gestión y el conocimiento jurídico dentro de las PYMES. Se constató que muchas veces las faltas laborales se originan por desconocimiento o falta de preparación, lo cual evidencia la importancia de contar con personal capacitado y procesos internos bien definidos.
3. La formalización del trabajo representa un pilar fundamental para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de las empresas en el tiempo. No se trata únicamente de cumplir con la ley, sino de construir un ambiente laboral estable, ordenado y beneficioso tanto para los trabajadores como para la empresa.
4. El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se consolida como una herramienta esencial para establecer normas claras en la relación laboral. Su implementación en CEYCA S.A.C. no solo facilitará el cumplimiento de obligaciones legales, sino que también contribuirá a generar un entorno organizacional más transparente, eficiente y armonioso.
5. Finalmente, se reconoció que la sostenibilidad empresarial se encuentra directamente vinculada con la legalidad, y que el cumplimiento normativo fortalece la confianza de los trabajadores, clientes y autoridades en las

operaciones de las pequeñas y medianas empresas.

Recomendaciones

1. Fortalecer la fiscalización preventiva y formativa por parte de SUNAFIL: Se sugiere que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral continúe promoviendo estrategias de supervisión orientadas no solo a sancionar, sino también a educar y acompañar a las PYMES en el proceso de formalización laboral. Programas de capacitación, asesoría técnica y difusión normativa pueden aumentar el cumplimiento voluntario y sostenido.
2. Fomentar la cultura del cumplimiento normativo en las PYMES: Es recomendable que los empleadores implementen mecanismos internos para el monitoreo constante del cumplimiento laboral, como auditorías periódicas o la designación de responsables de cumplimiento. Esto contribuirá a que la respuesta ante las inspecciones no sea meramente reactiva, sino parte de una gestión laboral consciente y proactiva.
3. Promover alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas: Se recomienda que las PYMES establezcan vínculos con instituciones que puedan brindar soporte técnico o legal, como gremios empresariales, cámaras de comercio o entidades estatales, lo cual les permitirá afrontar los desafíos laborales con mayores herramientas y respaldo institucional.
4. Implementar y difundir el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en CEYCA S.A.C.: La adopción del RIT debe ir acompañada de una estrategia de comunicación interna que asegure que todo el personal conozca su contenido. Asimismo, se recomienda realizar capacitaciones periódicas sobre sus disposiciones, y establecer canales de retroalimentación que permitan su actualización continua conforme a la evolución de la empresa y la normativa

vigente.

5. Impulsar políticas laborales sostenibles: Se recomienda que las PYMES, como CEYCA S.A.C., integren políticas laborales que promuevan el bienestar de los trabajadores, como jornadas adecuadas, seguridad en el trabajo y mecanismos de solución de conflictos. Esto no solo garantiza el cumplimiento de la ley, sino que también fortalece la sostenibilidad empresarial a largo plazo.
6. Integrar el enfoque de sostenibilidad al cumplimiento laboral. La sostenibilidad empresarial debe incorporar la dimensión laboral como eje transversal. Por tanto, se recomienda que las decisiones estratégicas de CEYCA S.A.C. consideren el cumplimiento normativo como inversión a largo plazo, lo cual permite mejorar la reputación institucional, reducir litigios y fidelizar al talento humano.
7. Fomentar una cultura institucional basada en el respeto al marco legal. La dirección empresarial debe consolidar una cultura organizacional donde el respeto a la normativa no sea visto como una obligación externa, sino como un valor interno. Para ello, se recomienda liderar desde el ejemplo y reforzar las políticas internas que promuevan el cumplimiento ético y legal en todos los niveles.

REFERENCIAS

- BCRP. (2021-2023). *Informe trimestral de inflación: Perspectivas macroeconómicas*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/ReporteInflacion/2023/diciembre/r-eporte-de-inflacion-diciembre-2023.pdf>
- Cano, F. (2018). La fiscalización laboral y su impacto en las pequeñas empresas peruanas. *Revista Derecho y empresa*, págs. 45-60.
- CEPAL. (2020). *Informe anual sobre sostenibilidad empresarial en América Latina*. Santiago: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>
- Chávez. (2020). *Gestión Sostenible en empresas peruanas, desafíos y oportunidades*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Comisión Brundtland. (1987). *Nuestro futuro común*. Naciones Unidas. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2006). *Decreto Supremo N°019-2006-TR: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Diario Oficial el Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley N° 30230: Ley que establece medidas tributarias, simplificación de procedimientos y permisos para la promoción y reactivación de la inversión*. Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/api/media/http%3A//172.20.0.101/file/2E3SeIZeKIpBR7f7Ndvdkd/%2A/2298060-1.PDF/PDF>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). *Casación N° 1417-2014-La Libertad*. Lima. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Casacion-1417-2014-Lima-LPDerecho.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación N° 1424-2017-Lima*. Lima. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b2d48d004096a886bce0fc1007ca24da/OF-142-2017-S-SPPCS.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b2d48d004096a886bce0fc1007ca24da>

Corte Suprema del Perú. (2016). *Casación N° 3127-2016-Lima*. Lima. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8f738a804e7fc25a80adf72670ef9145/OF-3127-2016-S-SPPCS.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8f738a804e7fc25a80adf72670ef9145>

Delgado, M. (2019). *Retos de la formalización laboral en las MYPES peruanas*. Lima: CIES.

Delgado. (2019). *Informalidad y mercado laboral en el Perú: políticas y desafíos*. Lima: CIES.

Díaz, J. (2019). *El derecho empresarial en el Perú: regulación y responsabilidad social*. Lima: Editorial Jurídica Peruana.

INEI. (2022). *Informe técnico: empleo informal en el Perú*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Ley N° 29981. (s.f.). *Ley de creación de SUNAFIL*. https://www.prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588239687379315443.pdf

Ley N°28806. (s.f.). *Ley General de Inspección del trabajo*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Mazeaud H., Mazeaud L., & Tunc, A. (2000). *Lecons de droit civil*. Paris: Montchrestien.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Compendio normativo sobre inspección del trabajo*. Lima: MTPE.

OIT. (2021). *Transición hacia la economía formal: buenas prácticas en América Latina*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Pérez, L. y Rojas, M. (2019). *Sostenibilidad y estrategia empresarial en América Latina*. Lima: Fondo editorial de la PUCP.

Pérez. (2021). *Políticas laborales y sostenibilidad empresarial en el Perú*. Lima: Fondo editorial de la Universidad del Pacífico.

(s.f.). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - D.S. N° 019-2006-TR*.

Rojas. (2021). *Fiscalización laboral y sostenibilidad empresarial: Una propuesta diferenciada para las PYMES en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

Rojas, M. (2021). *Fiscalización Laboral y sostenibilidad empresarial: una propuesta diferenciada para las PYMES en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

Silva. (2021). *Gestión sostenible y competitividad empresarial*. Bogotá: Ecoe. Ediciones.

Silva,. (2020). Evaluación del sistema de inspección laboral en el Perú. *Revista de Derecho Laboral* (75), 75-92.

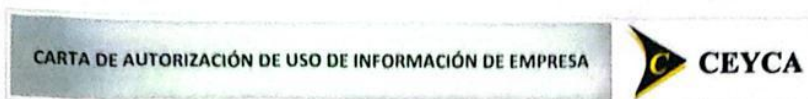
SUNAFIL. (2021). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Lima: Memoria institucional 2020.

SUNAFIL. (2023). *Memoria institucional 2022*. Lima.

Torres, L. & Gutierrez, A. (2020). Gestión estratégica de las PYMES peruanas: desafíos y oportunidades. *Revista de economía y empresa*, 25 (1), 54-71.

ANEXOS

1-A. Carta de autorización de CEYCA SAC



Yo Carlos Barboza Vasquez
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI o CE N° 26715808, como representante legal de la empresa /
institución: CEYCA servicios generales y construcción
S.A.C.
con R.U.C. N° 20311227913
ubicada en la ciudad de Cajamarca. Otorgo la AUTORIZACIÓN de uso de información a:
1) Jessyani Beisabith Medina Zorno, con DNI/CE 72879113
2) _____, con DNI/CE _____

Egresado/s del Programa de pregrado () o Programa de Posgrado () de la Universidad Privada del Norte, para que utilice la siguiente información de la empresa:
Documentación básica, bonos dentro de su periodo de labores.
(Detallar la información a entregar por ejemplo: libros contables, procedimientos, encuesta, plano, documentos del área XXX, etc.)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, Título Profesional () Maestro, () Doctor.

Autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, incluyendo su publicación en el repositorio de la Universidad Privada del Norte, contribuyendo con la comunidad educativa y sociedad en su conjunto.

Respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa, se determina:
(marcar con una "X" la opción seleccionada)

- Mantener en reserva el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.
- Autorizo mencionar el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.

Lugar y fecha de emisión
Cajamarca 20/05/2025

Firma del Representante Legal o Autoridad
DNI o CE: 26715808
N° de celular de contacto: 945508160

Firma del egresado (1)
DNI: 72879113

Firma del egresado (2)
DNI:

Nota: se solicita mantener todos los campos de información requeridos en el presente formato.

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	11	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA					