

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN Y REGULACIÓN DE UN
SEGURO DE DESEMPLEO PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
PRIVADO EN EL PERÚ, 2019-2020**

Tesis presentada por el Bachiller:

Alcázar Zegarra, Gino André

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

Asesor:

Dr. Paredes Bedregal, Emmel
Benito

Arequipa- Perú

2021

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 10 de Junio del 2021

Dictamen: 001208-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 001208, presentado por:

2019001892 - ALCAZAR ZEGARRA GINO ANDRE

Titulado:

**NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN Y REGULACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO PARA
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO EN EL PERÚ, 2019-2020**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**5276 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR**

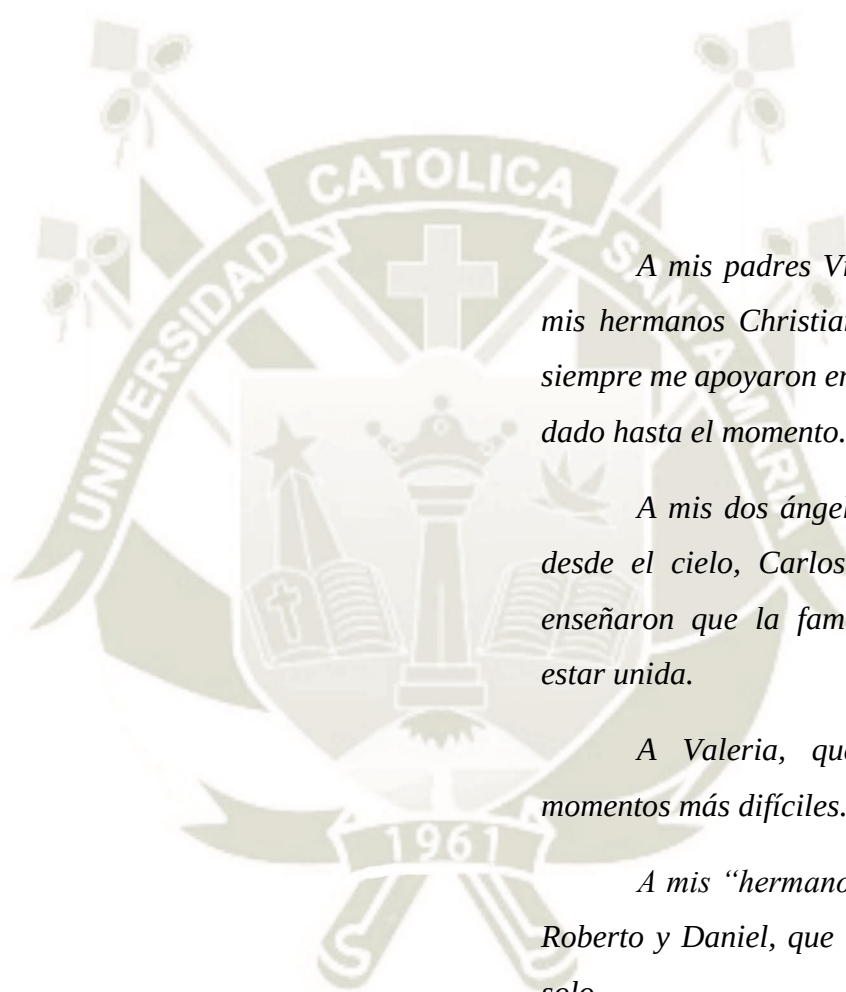


**6201 - RUBIO ZEVALLOS RUFO ISAAC
DICTAMINADOR**



**6736 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR**





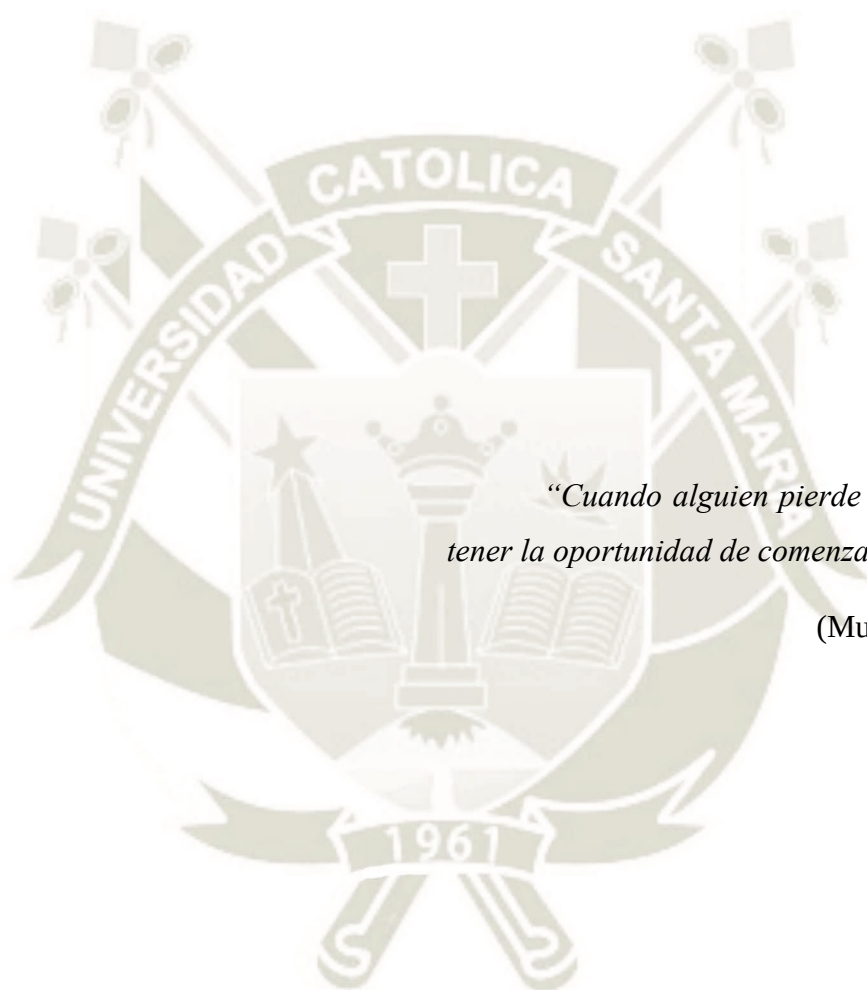
A mis padres Víctor y Marcela, a mis hermanos Christian y Carolina, que siempre me apoyaron en cada paso que he dado hasta el momento.

A mis dos ángeles que me cuidan desde el cielo, Carlos y Rosa, que me enseñaron que la familia siempre debe estar unida.

A Valeria, que estuvo en los momentos más difíciles.

A mis “hermanos de otra madre”, Roberto y Daniel, que nunca me dejaron solo.

Gino André Alcázar Zegarra.



*“Cuando alguien pierde su trabajo, debe
tener la oportunidad de comenzar de nuevo”*

(Muhammad Yunus)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú; el estudio parte de la alta tasa de desempleo, despido arbitrario, renuncia voluntaria y otros factores que se observaron en el país; los cuales han generado la inestabilidad económica, la pobreza y menor calidad de vida en la población.

El tipo de investigación por su finalidad fue aplicada y por el nivel de investigación fue descriptiva donde se detallaron las características del desempleo de los trabajadores. El diseño fue de carácter no experimental de corte longitudinal y se empleó información estadística del Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Estadística e Informática y entidades privadas.

La ausencia de regulación legal sobre el seguro de desempleo y su aplicación en los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, la ineficacia de la Compensación por Tiempo de Servicios, la cual no resulta útil para la contingencia de desempleo y el incremento del nivel de desempleo.

En ese contexto, se desea implementar un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú con la finalidad de que los trabajadores tengan protección sobre la posible situación de desempleo que puedan sobrellevar en algún momento, para salvaguardar la subsistencia del sujeto y de los dependientes en caso de generarse esta situación y que sea realmente útil para los trabajadores afiliados al mismo, siendo un concepto amplio respecto a la protección brindada y restringida respecto a la utilización del mismo.

En consecuencia, la implementación del Seguro de Desempleo para los trabajadores del Régimen Privado resulta altamente viable, puesto que cumple con los Convenios Internacionales de la OIT, específicamente el Convenio N° 044, el cual está relacionado con la implementación de un seguro de desempleo en los países ratificantes de los mismos.

Palabras clave: Desempleo, Seguro de Desempleo, Regulación, Régimen Privado y Trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the need for the implementation of unemployment insurance for workers of the private regime in Peru; The study starts from the high unemployment rate, arbitrary dismissal, voluntary resignation and other factors that were observed in the country; which have generated economic instability, poverty and lower quality of life in the population.

The type of research for its purpose was applied and for the level of research it was descriptive where the characteristics of workers' unemployment were detailed. The design was non-experimental in a longitudinal section and statistical information from the Ministry of Labor, the National Institute of Statistics and Informatics and private entities was used.

The absence of legal regulation on unemployment insurance and its application to workers subject to the private labor regime, the ineffectiveness of the Compensation for Time of Service, which is not useful for the contingency of unemployment and the increase in the level of unemployment.

In this context, it is desired to implement unemployment insurance for workers of the private regime in Peru in order that workers have protection against the possible unemployment situation that they may endure at some point, to safeguard the subsistence of the subject and the dependent in case of generating this situation and that it is really useful for the workers affiliated to it, being a broad concept regarding the protection provided and restricted regarding the use of it.

Consequently, the implementation of Unemployment Insurance for workers in the Private Regime is highly viable, since it complies with the International Conventions of the ILO, specifically Convention No. 044, which is related to the implementation of unemployment insurance in ratifying countries.

Keywords: Unemployment, Unemployment Insurance, Regulation, Private Regime and Workers.

ÍNDICE

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	1
1 ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO LABORAL.....	1
1.1 DERECHO AL TRABAJO	1
1.1.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES	3
1.1.1.1 LIBERTAD LABORAL.....	3
1.1.1.2 EL TRABAJO COMO DEBER Y DERECHO	3
1.1.1.3 EL TRABAJO COMO ATENCIÓN PRIORITARIA DEL ESTADO	4
1.1.1.4 DERECHO A UNA REMUNERACIÓN.....	5
1.1.1.5 JORNADA LABORAL.....	6
1.1.1.6 PRINCIPIOS LABORALES	7
1.1.1.7 PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO	8
1.1.1.8 LIBERTAD SINDICAL Y HUELGA	9
1.1.1.9 DERECHO A LAS UTILIDADES	10
1.1.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO	10
1.1.2.1 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	10
1.1.2.2 PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO	11
1.1.2.3 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD	12
1.1.2.4 PRINCIPIO PROTECTOR	13
1.1.2.5 PRINCIPIO DE BUENA FE LABORAL	13
1.1.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	14
1.1.3.1 PRESTACIÓN PERSONAL	14

1.1.3.2	REMUNERACIÓN	15
1.1.3.3	SUBORDINACIÓN	16
1.2	DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	17
1.2.1	DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	18
1.2.1.1	DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	19
1.2.1.2	LIBRE ACCESO A LA PRESTACIÓN DE SALUD Y PENSIONES	19
1.2.1.3	FONDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	20
1.2.2	PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	20
1.2.2.1	PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD SUBJETIVA	21
1.2.2.2	PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD OBJETIVA.....	21
1.2.2.3	PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD	21
1.2.2.4	PRINCIPIO DE IGUALDAD	22
CAPÍTULO II		23
2	DESEMPLEO Y SEGUROS DE DESEMPLEO	23
2.1	CAUSALES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	23
2.1.1	FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	23
2.1.2	JUBILACIÓN	24
2.1.3	INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE	25
2.1.4	RENUNCIA DEL TRABAJADOR.....	26
2.1.5	MUTUO DISENSO	27
2.1.6	DESPIDO	27
2.1.6.1	DESPIDO JUSTIFICADO	28
2.1.6.2	DESPIDO ARBITRARIO.....	34
2.1.6.3	DESPIDO INCAUSADO.....	36
2.1.6.4	DESPIDO NULO	37
2.1.6.5	DESPIDO FRAUDULENTO.....	40

2.1.6.6	DESPIDO INDIRECTO	41
2.1.6.7	CESE COLECTIVO	44
2.2	DEFINICIÓN DEL DESEMPLEO	46
2.2.1	FORMAS DE DESEMPLEO	46
2.2.1.1	FORMA UNO	47
2.2.1.2	FORMA DOS	47
2.2.1.3	FORMA TRES	47
2.3	DEFINICIÓN DE CONTRATOS DE SEGUROS	48
2.3.1	ELEMENTOS DE UN CONTRATO DE SEGUROS	49
2.3.1.1	CONSENTIMIENTO	49
2.3.1.2	RIESGO ASEGURADO	49
2.3.1.3	INTERÉS ASEGURABLE	50
2.3.2	SUJETOS INTERVENIENTES EN UN CONTRATO DE SEGUROS	50
2.3.2.1	ASEGURADOR	50
2.3.2.2	ASEGURADO	51
2.3.2.3	BENEFICIARIO	51
2.3.2.4	TOMADOR	52
2.3.3	COBERTURAS DE UN SEGURO	52
2.3.4	CARACTERÍSTICAS DE UN CONTRATO DE SEGUROS	52
2.3.4.1	ALEATORIO	53
2.3.4.2	BILATERAL	53
2.3.4.3	ONEROSO	53
2.3.4.4	CONSENSUAL	53
2.3.4.5	DE TRACTO SUCESIVO	53
2.3.4.6	BUENA FE	53
2.4	SEGURO DE DESEMPLEO	54

2.5	LEGISLACIÓN COMPARADA	56
2.5.1	ARGENTINA.....	56
2.5.2	CHILE	57
2.5.3	COLOMBIA.....	58
	CAPÍTULO III.....	60
3	IMPLEMENTACIÓN, REGULACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO	60
3.1	PROTECCIÓN AL TRABAJADOR FRENTE AL DESEMPLEO	60
3.1.1	VENTAJAS COMPARATIVAS ENTRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL SEGURO DE DESEMPLEO	60
3.1.2	NUEVOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR 62	
3.1.3	DISPOSICIONES INTERNACIONALES A FAVOR DE LA CREACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO.....	63
3.1.3.1	CONVENIO SOBRE EL DESEMPLEO, 1919 (C002).....	63
3.1.3.2	CONVENIO SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DE DESEMPLEO (NAUFRAGIO), 1920 (C008).....	64
3.1.3.3	CONVENIO SOBRE EL DESEMPLEO, 1934 (C044).....	65
3.1.3.4	CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO, 1988 (C168)	67
3.2	ANÁLISIS PARA UN POSIBLE SEGURO DE DESEMPLEO	71
3.2.1	OBJETO	72
3.2.2	SUJETOS INTERVINIENTES.....	74
3.2.3	REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES	77
3.2.4	PORCENTAJE DE APOORTE Y CARGA DEL SEGURO	82
3.2.5	TIEMPO DE APOORTE PARA SER BENEFICIARIO	85
	CAPÍTULO IV	89
4	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	89

4.1	ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA.....	89
4.2	MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	89
4.3	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	89
4.4	CUADRO DE COHERENCIAS	89
4.5	POBLACIÓN DE ESTUDIO	93
4.5.1	UNIVERSO Y MUESTRA.....	93
4.6	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	95
4.6.1	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO	95
	CAPÍTULO V.....	98
5	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	98
5.1	GENERALIDADES	98
5.2	ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS.....	99
5.3	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	112
	CONCLUSIONES.....	115
	RECOMENDACIONES	117
	REFERENCIAS.....	128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿A qué empresa pertenece usted?.....	100
Figura 2. ¿Qué puesto de trabajo tiene usted?	103
Figura 3. ¿Qué tipo de contrato ha celebrado usted?	105
Figura 4. Si usted decidiera retirarse de su puesto de trabajo ¿Por qué razón sería?	106
Figura 5. En caso de quedarse desempleado, ¿Cuenta con un fondo económico personal de protección frente a ello?.....	108
Figura 6. ¿Estarías dispuesto a aportar a un seguro desempleo a cuenta de devolución en caso no sea utilizado?.....	110
Figura 7. ¿En caso de aportar para el fondo de un seguro de desempleo, estaría dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales?	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indemnización por despido arbitrario.	35
Tabla 2 Convenios de la OIT referentes a la protección contra el desempleo en el mundo.	69
Tabla 3 Países con seguros de desempleo en América Latina por analizar.	71
Tabla 4 Tiempo de aporte de los beneficiados – Argentina.	86
Tabla 5 Tiempo de aporte de los beneficiados – Argentina.	86
Tabla 6 Trabajadores indeterminados del monto a desembolsar.	87
Tabla 7 Trabajadores a plazo fijo en cualquier modalidad.	87
Tabla 8 Caso especial al acceso de sexto y séptimo mes de prestación.	88
Tabla 9 Análisis de tiempo de aporte de los beneficiados – Perú.	88
Tabla 10 Cuadro de coherencias.	90
Tabla 11 Empresas premiadas Ema Arequipa, 2019.	94
Tabla 12 Cantidad de trabajadores de las empresas.	94
Tabla 13 Validación del cuestionario.	95
Tabla 14 Empresas más admiradas de Arequipa para el año 2019.	98
Tabla 15 Empresa donde pertenece el trabajador.	99
Tabla 16 Puesto del trabajador en la empresa donde labora.	101
Tabla 17 Tipo de trabajo del trabajador.	105
Tabla 18 Razón del retiro de su puesto de trabajo.	106
Tabla 19 Fondo económico personal ante el desempleo.	108
Tabla 20 Aporte de seguro de desempleo a cuenta de devolución.	110
Tabla 21 Dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales.	111

INTRODUCCIÓN

El desempleo es un problema de carácter social que afecta a la persona y a su círculo familiar cercano dependiente, el cual fue incrementando en los últimos años debido a la ausencia de una falta de fiscalización de parte del Estado que proteja al trabajador y haga respetar la naturaleza de los contratos de trabajo y permita la subsistencia adecuada cuando se pierda el empleo. Esta situación se da por diversas razones como la finalización de un contrato de trabajo, despido, renuncia voluntaria y entre otros.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú, investigación que tomará forma entre los años 2019 y 2020, debido a que el índice de desempleo alcanzado en los últimos 6 años va creciendo exponencialmente, adicionalmente con el brote del COVID-19, ha incrementado aún más la tasa de desempleo, por lo que resulta muy necesario y urgente una Ley que regule un Seguro de Desempleo, para salvaguardar la subsistencia del sujeto y de los dependientes en caso de generarse esta situación.

El cuerpo del trabajo está compuesto de cinco capítulos, siendo que los tres primeros corresponden al marco teórico y normativo del tema objeto de investigación y los dos últimos, corresponde a los resultados de la investigación de campo desarrollada en las empresas del sector privado.

El primer capítulo, está referido a los aspectos conceptuales de la seguridad social y derecho laboral cada uno con sus elementos, así como los principios constitucionales contemplados en la Constitución de 1993 de estos dos conceptos, resaltando dichos conceptos para el mejor entendimiento de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla propiamente las características, elementos, coberturas de un seguro de desempleo, así como también la culminación del contrato de trabajo y las causas del desempleo, contrastada con la legislación de Argentina, Chile y Colombia, países que se tomarán de base para la elaboración de un Seguro de Desempleo con sus propias características y necesidades adecuadas a la legislación y la realidad peruana.

En el tercer capítulo, se analiza la implementación y regulación del Seguro de Desempleo propiamente dicho, la conformación, los sujetos intervinientes en esta implementación, su proceso de implementación, señalar las coberturas que debe tener este

Seguro de Desempleo y así como analizar la carga del seguro, sienta este capítulo el más importante del trabajo de investigación.

El cuarto capítulo corresponde a la metodología de investigación utilizada para la presente investigación.

El quinto capítulo corresponde a los resultados arrojados de la presente investigación realizada en las empresas del Sector Privado.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, mediante las cuales se da a conocer el resultado final de mi trabajo de investigación, así como un Proyecto de Ley de un Seguro de Desempleo que puede plantearse a los problemas surgidos del tema objeto de investigación.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la necesidad de un seguro de desempleo en el Perú.
2. Determinar las causas del desempleo en el Perú.
3. Determinar las consecuencias del desempleo en el Perú.
4. Determinar los supuestos de cobertura del seguro de desempleo en el Perú.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

1. Existe una utilización masiva e indebida de los contratos modales, se está precarizando la estabilidad laboral, fomentando la utilización de los contratos modales, prefiriendo estos, que son una excepción, a la regla general que son los contratos indeterminados.
2. A raíz de lo anteriormente expuesto, existe un aumento crítico en el nivel de desempleo en el Perú, dejando en desprotección a los afectados.

3. No existe un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú, ni otro tipo de protección contra éste, que pueda ayudar al desempleado y a su familia a poder sobrellevar la situación mientras que se reincorpore a su vida laboral.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario implementar un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado, a efectos de proteger al trabajador al momento de perder su fuente de ingresos y quedar desempleado, evitando así, poner en riesgo su subsistencia y la de su familia.



CAPÍTULO I

1 ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO LABORAL

1.1 DERECHO AL TRABAJO

Al hablar del Derecho al Trabajo, se debe realizar la retrospectiva a la historia de este derecho importante en nuestros días, el 01 de mayo de 1886, más de 200.000 trabajadores; iniciaron una huelga en Chicago, Estados Unidos, con el reclamo de una jornada justa de trabajo y mejores condiciones de trabajo. Cabe indicar que la jornada laboral en el año de 1829 se fijó en un máximo de 18 horas diarias y podía ser extendida hasta más horas si es que se tenía urgencia en la producción en el trabajo encomendado, por lo que, en ese momento, se formó un movimiento de obreros que proponían una jornada laboral “justa” de 8 horas diarias, teniendo como premisa que de las 24 horas que tiene el día, 8 horas deben permanecer en el trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas para descansar.

Es así que, en el año 1868, en algunos Estados se detectó que en las leyes de jornada laboral se había estipulado como máximo 8 horas diarias, pero en casos excepcionales se podría extender entre 12 a 18 horas diarias, lo que nuevamente acarreó reclamos porque todas las fábricas hacían valer la excepción a la regla y de todas formas los obreros trabajaban hasta 18 horas diarias. Es así, que la famosa huelga de 1886 se llevó a cabo un 01 de mayo, extendiéndose hasta el 02 y 03 de mayo del mismo año, la que tuvo como consecuencias alrededor de unos 6 muertos y varios heridos. Entonces, a consecuencia de esta huelga, a fines de mayo se logró decretar esta anhelada jornada laboral de 8 horas diarias, lo que se extendió a todo el mundo como una norma universal que hasta la actualidad tiene vigencia.

A partir de este movimiento, se decreta el 01 de mayo como el Día Internacional del Trabajo, en conmemoración a la protesta y víctimas que lograron un derecho que hasta el día de hoy se sigue respetando, por lo que, a partir de esto, el derecho al trabajo se vino moldeando de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, que, a su vez, surgieron varias definiciones respecto del tema.

Así, se define el derecho al trabajo como:

El derecho al trabajo radica en la capacidad que cada individuo posee de utilizar su fuerza de trabajo en una ocupación con arreglo a la Ley, mediante la cual puede obtener suficientes medios para que su familia y su persona pueda vivir una vida decorosa. El derecho al trabajo también consiste en el derecho a conseguir un trabajo y oficio, sin que se le impida o prohíba trabajar. (De Buen Lozano & Morgado Valenzuela, 1997)

Se puede apreciar de este párrafo, varias premisas que son:

- Emplear su fuerza de trabajo: ya sea de manera física o mental, se debe tomar en cuenta que en nuestra legislación, no se hace la distinción entre obreros y empleados, que antiguamente si se distinguían entre ellos, como distintos tipos de trabajadores con diferentes tratativas normativas, incluso para la seguridad social, pero que actualmente no se hace esta distinción, lo que podemos indicar que la fuerza de trabajo, puede ser física, con trabajos propios de los “obreros” o, mentales propios de los “empleados”.
- Ocupación lícita: la que deberá estar ajustada al orden público y buenas costumbres, así como también no estar prohibida expresamente por ley.
- Adquirir medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente: lo que se podría indicar como la “remuneración”, “salario”, “estipendio”, etc., que sirve para poder subsistir el trabajador y sus dependientes, y que vivan decorosamente, por lo tanto, en nuestra legislación existe la “remuneración mínima vital”, la que garantiza poder vivir de manera adecuada y decente.
- El derecho a conseguir empleo u oficio: que, a su vez, significa que cualquier ciudadano tiene la libertad de conseguir un trabajo que él quiera, sin violar su libertad de decisión.
- A que no se le impida trabajar: si bien el trabajo no debe ser obligatorio, todos los ciudadanos debemos tener acceso a ello, porque de éste depende nuestra supervivencia, es así que, nadie puede privar a los ciudadanos el derecho a trabajar libremente y a decidir sobre su profesión.

Esta definición de derecho al trabajo, se puede tomar como referencia de los derechos constitucionales que se han adquirido a lo largo del tiempo, considerando también los convenios internacionales ratificados por Perú de la Organización Internacional del Trabajo por su contenido dogmático, y su amplitud en la definición del derecho al trabajo.

1.1.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES

Al hablar de derechos constitucionales laborales, se refiere a los derechos contenidos en la Constitución Política del Perú de 1993, los cuales amparan los derechos de los trabajadores, siendo éste el pilar del Derecho Laboral Peruano, que a continuación se desarrolla para entender mejor el objetivo de nuestro trabajo de investigación.

1.1.1.1 LIBERTAD LABORAL

Este derecho está contenido en el Artículo 2, Inciso 15, de la Constitución Política del Perú de 1993, el cual es considerado como uno de los derechos fundamentales de la persona, el cual a la letra indica lo siguiente: “Artículo 2: Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Si se observa este derecho está claramente descrito, y se puede indicar también, que en la práctica no es más que un saludo a la bandera, puesto que, si bien existe la libertad de escoger el trabajo de acuerdo a la conveniencia, la realidad es totalmente distinta, puesto que con el alto índice de desempleo frente al bajo porcentaje de trabajos ofertados, hace que el comportamiento de “escoger” se vea truncado al aceptar el primer trabajo que sea ofrecido, cualquiera sea su condición a falta de ofertas laborales de las cuales crear un catálogo para, al final, escoger el trabajo que más se acomode a cada uno.

1.1.1.2 EL TRABAJO COMO DEBER Y DERECHO

Este derecho, contenido en el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú del año 1993, se enfoca básicamente en un elemento de obligatorio cumplimiento, debidamente acompañado de un derecho, el cual literalmente precisa lo siguiente: “Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Este artículo, está basado en el deber que todo ciudadano tiene de trabajar, es decir, desempeñarse en su oficio o profesión de manera adecuada y responsable, así como también el derecho de trabajar, es decir el derecho que todo ciudadano tiene a trabajar sin ser obligado ni denigrado, adicionalmente indica que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, y efectivamente, trabajar es una forma de exteriorizar conocimientos, especialidades y dedicación, el cual tiene como finalidad la satisfacción personal, familiar, económica y social del individuo.

1.1.1.3 EL TRABAJO COMO ATENCIÓN PRIORITARIA DEL ESTADO

El Artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993 brinda facilidades y atenciones especiales a los trabajadores, para lo cual se deberá realizar la transcripción literal del artículo:

Artículo 23: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Este artículo tiene bastante amplitud respecto a la asistencia en los casos de las madres, menores de edad y discapacitados, respecto a este punto, se puede ver en la legislación nacional leyes enfocadas a la protección de la madre gestante, otorgándole días de descanso antes, durante y después de parto, así como también un tiempo prudencial para dar de lactar a su hijo recién nacido, etc.; al menor de edad con políticas laborales que amparan el derecho fundamental del niño, a su desarrollo físico y mental, fomentando en primer lugar su educación, y posteriormente el trabajo infantil, dando limitaciones especiales para éstos en caso de ser empleados para pertenecer a una fuerza laboral; y, por último, al impedido, que en palabras más simples es el discapacitado, que, como tal, merece una especial atención legal para que también pueda desempeñarse en su lugar de trabajo a pesar de sus limitaciones, ya sean físicas o mentales, dando lugar a una mejor comodidad y facilidades para desarrollar su trabajo o profesión con normalidad, así como también políticas de reinserción laboral en caso de trabajadores que por algún accidente quedan incapacitados para desarrollar su trabajo de manera normal.

También este artículo indica que el Estado promueve políticas de fomento de empleo y de educación para el trabajo, básicamente encargadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ejemplo, creando una bolsa de empleo, capacitaciones permanentes a distintos rubros laborales, fomento de protección al trabajador y a sus derechos laborales etc.

En el caso de los derechos laborales y su reducción, la Constitución menciona que ninguna relación laboral puede afectar los derechos laborales adquiridos bajo la misma Constitución.

Finalmente, indica que nadie está obligado a trabajar sin retribución, o sin su libre consentimiento y, efectivamente al prohibir estas consideraciones, está prohibiendo la esclavitud, sin embargo, se ve en la realidad trabajos que se hacen eventualmente sin retribución, vale decir, ad honorem o como forma de gratitud o ayuda social, pero éstos son de libre voluntad, más no de obligatorio cumplimiento y muchas veces promovidos por el mismo sujeto en particular, y no por su empleador.

1.1.1.4 DERECHO A UNA REMUNERACIÓN

Se puede observar, que la Constitución Política del Perú de 1993, promueve una remuneración equitativa y suficiente, tal como se puede apreciar en el Artículo 24 del mismo cuerpo legal:

Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Respeto a ello vale mencionar lo siguiente:

- ¿Cuál es el monto equitativo y suficiente?, lo que posiblemente sea equitativo y suficiente para unos, no sea igual para otros, lo que significa que esta política de Estado, al mencionar como remuneración equitativa y suficiente, realmente en la práctica significa una Remuneración Mínima Vital, indispensable para supervivencia y vida digna, política que actualmente se maneja como baño de popularidad y no necesariamente como necesidad fundamental, sin embargo se observa que periódicamente esta remuneración mínima vital va aumentando, conforme el coste de vida va aumentando y el poder adquisitivo de las personas varía de acuerdo a sus necesidades y estilo de vida.

- El pago de estas remuneraciones debe ser prioritarias para los empleadores, puesto que los derechos laborales son irrenunciables, es así que la misma Constitución lo declara de esta forma, y tampoco los beneficios sociales pueden estar sujetos a condiciones impuestas por los empleadores, de igual forma son irrenunciables.
- Finalmente, respecto a la Remuneración Mínima Vital, es política del Gobierno Central ajustar esta RMV de acorde al comportamiento económico del país, a la inflación y a las necesidades que día a día se van aumentando al presupuesto familiar, viendo un comportamiento en los últimos años, de ajustes constantes y progresivos en esta RMV.

1.1.1.5 JORNADA LABORAL

Tal como se puede apreciar en el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, ampara la jornada laboral y descansos de la siguiente forma:

Artículo 25: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Artículo que se ajusta a la normativa internacional con los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, la cual indica que la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales en diferentes rubros los cuales coinciden y presuponen la división de las 24 horas del día en tres partes, 8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas de ocio o familiar.

En el caso de jornadas atípicas, comúnmente utilizadas en el Régimen Minero, éstas no deben superar el máximo permitido por ley, utilizando jornadas acumulativas, aumentando sus días de descanso seguidos.

Respecto al descanso semanal, éste debe tenerse preferentemente el día domingo, por un periodo de 24 horas como mínimo, asimismo un descanso anual debidamente remunerado, que como base se tiene 30 días de descanso remunerado, que eventualmente puede ser mayor por convenios entre trabajadores y empleadores.

1.1.1.6 PRINCIPIOS LABORALES

Estos principios laborales están debidamente estipulados en el Artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, siendo tal vez uno de los artículos más importantes que contienen aspectos importantes para el derecho del trabajo; se puede leer así:

Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Como se puede observar, estos principios deben ser desarrollados individualmente para mayor entendimiento del tema.

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación: Este principio se refiere únicamente a las oportunidades laborales, que no deben estar condicionadas a la condición social, económica, de raza, religión, y demás tipos de discriminación para realizar el proceso de selección y conseguir algún puesto de trabajo ofertado.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley: Este principio, de larga trayectoria en la legislación peruana, prohíbe a los trabajadores y empleadores a negociar los derechos laborales por debajo de lo otorgado por Ley o la misma Constitución, así se asegura que los derechos adquiridos como trabajador no sean vulnerados, puesto que éstos derechos fueron adquiridos bajo la lucha histórica por los mismos, que evitan la explotación laboral y esclavitud, que evidentemente en este escenario, no pueden ser renunciables por la misma naturaleza de estos.

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma: Este principio constitucional se basa íntegramente al principio In Dubio Pro Operario, que funciona de igual forma que el principio del derecho penal In dubio Pro Reo, que, en caso de duda, se interpreta la norma a favor del trabajador, puesto que es el lado débil en cualquier relación laboral y protegido por la Constitución.

1.1.1.7 PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

Este artículo tal vez es uno de los más importantes de los derechos constitucionales encontrados en nuestra Constitución Política de 1993, que a la vez es uno de los más cortos del catálogo de derechos constitucionales laborales, que indica lo siguiente: “Artículo 27: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Tal como se aprecia, éste artículo elimina en su totalidad la “estabilidad laboral” que la Constitución Política del Perú de 1979 profesaba, lo que significa que los trabajadores que son despedidos arbitrariamente tienen debida protección conforme las leyes vigentes referentes a la debida protección al despido arbitrario, siendo únicamente éste trabajador despedido arbitrariamente el único beneficiado, dejando en desprotección a los trabajadores despedidos legalmente, a los trabajadores que renuncian y demás situaciones que se pueden presentar con el mismo resultado en todas las premisas: quedar desempleado.

La Constitución Política del Perú de 1979 precisaba lo siguiente: “Artículo 48: El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada”. (Asamblea Constituyente, 1979). Lo que significaba que los trabajadores estaban debidamente protegidos por la estabilidad laboral que la Constitución de 1979 profesaba, lo que también llevaba a un gran problema que son los desempleados, ellos no tenían ninguna protección, de tal modo que los trabajadores que tenían esta protección constitucional no tenían problema, pero la amenaza de la estabilidad laboral evitaba que las empresas contraten libremente a los trabajadores, asimismo esta estabilidad laboral favorecía al trabajador ineficiente en perjuicio de un potencial trabajador eficiente.

Por lo que se podría concluir que, si bien la estabilidad laboral hace que se tenga una mayor protección de los trabajadores, ésta no bastaba para proteger debidamente al desempleado que no lograba reinsertarse a la vida laboral o que simplemente quiso adquirir esta situación sea la justificación que se tenga para ello.

La protección frente al despido arbitrario tampoco protege debidamente al desempleado, puesto que únicamente protege al despedido arbitrariamente, más no a los demás casos de desempleo que se desarrollarán posteriormente dentro de este trabajo de investigación.

1.1.1.8 LIBERTAD SINDICAL Y HUELGA

Estos derechos están desarrollados en el Artículo 28 de la Constitución Política de 1993, el cual dice a la letra:

Artículo 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Como se puede apreciar, la Constitución protege los derechos colectivos de los trabajadores, asimismo se debe precisar punto por punto lo que significa cada uno de los incisos del presente artículo:

1. Garantiza la libertad sindical: Este inciso únicamente está garantizando que los trabajadores puedan formar sindicatos para lograr mejoras laborales y de seguridad en sus centros de trabajo, por lo tanto, está garantizando el derecho de sindicalización.

2. Fomenta la negociación colectiva: El estado está obligado a fomentarlo, por lo que es un derecho consecutivo del primero en mención, asimismo se reconoce legalmente los acuerdos colectivos de mejoras laborales y de seguridad y salud, siempre y cuando sea en mejora de los derechos laborales ya reconocidos por ley, no se puede negociar los derechos en perjuicio de los trabajadores por debajo de los ya reconocidos por ley.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social: se reconoce el derecho a la huelga, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ser declarada legal, así también tiene sus limitaciones y excepciones, deberá ser una huelga pacífica sin disturbios y que contenga interés colectivo en favor de los derechos de los trabajadores de la mano con la Constitución Política del Perú y demás derechos laborales reconocidos legalmente.

Por lo que se puede observar, el derecho a la sindicalización y huelga son constitucionalmente reconocidos, pero con sus limitaciones para evitar problemas sociales que a largo plazo perjudica al Estado y a los mismos trabajadores reclamantes.

1.1.1.9 DERECHO A LAS UTILIDADES

Uno de los derechos que la Constitución Política del Perú de 1993 ampara es el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, es así que la Carta Magna indica lo siguiente: “Artículo 29: El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Las utilidades de la empresa consisten en el pago de un porcentaje de la renta neta obtenida en las empresas con más de 20 trabajadores y que generen rentas de tercera categoría a todos sus trabajadores, incluyendo a los trabajadores que tienen contrato temporal y contrato a tiempo parcial, que se paga una vez al año, monto que se paga entre marzo y abril.

Lo que claramente se puede observar es que los trabajadores tienen el beneficio de participar activamente recibiendo las ganancias de la empresa, lo que los alienta a trabajar mejor para generar mayor ganancia y poder así ser beneficiados con este derecho que la Constitución reconoce.

1.1.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO

Estos principios que a continuación van a desarrollarse tienen fuertes bases para ser considerados en el presente trabajo de investigación, dada la importancia que tienen estos principios referidos al derecho del trabajo, que deberán ser tomados en cuenta para poder entender mejor la necesidad de un seguro de desempleo y su impacto frente a este seguro, garantizando que estos principios no van a ser vulnerados.

1.1.2.1 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de primacía de la realidad se puede precisar como la preferencia de lo que suceda en la práctica sobre lo que suceda en los documentos, acuerdos o convenios, en caso de discordancia entre ambos. Lo que puede determinarse como el surgimiento de los términos “contrato-realidad” y “efectiva relación de trabajo”, siendo independiente

la forma o modo en que surgió dicho contrato. (Paucara Charca, Almanza Huamán, Szczpanzky Grobas, & Cuerva Suyoc, 1997)

En este sentido, el principio de primacía de la realidad no es nada más que la preferencia de los hechos realmente acontecidos frente al contrato de trabajo o acuerdos documentados entre el trabajador y el empleador, aquí la dificultad se encuentra en el hecho que el trabajador es el eslabón más débil de la relación de trabajo, por lo tanto, éste actúa con miedo frente al empleador que en este caso, es la parte más fuerte de la relación laboral, ocasionando el ocultamiento de información o alteración de ésta para evitar ser sancionado en la supuesta vulneración de éste principio laboral que dicho sea de paso está amparado por el Tribunal Constitucional Peruano, plasmada en la Sentencia del Expediente N° 3710-2005-PA/TC, Fundamento N° 4. La cual indica lo siguiente:

El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Tribunal Constitucional, 2005)

Este principio resulta ser uno de los más invocados por los trabajadores para su defensa y por los órganos de fiscalización como son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE y La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL que muchas veces no se puede conseguir documentación e invocan este principio para comprobar efectivamente las labores realizadas por los trabajadores.

1.1.2.2 PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio fue desarrollado perfectamente en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00008-2005-PI la cual indica lo siguiente:

El principio in dubio pro operario hace referencia a la traslación de la vieja regla del Derecho Romano in dubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. (Tribunal Constitucional, 2005)

En el derecho penal, el término *in dubio pro reo* se toma como *la duda favorece al reo* en el sentido de que a falta de medios probatorios que generen en el Juez convicción para poder inculpar al imputado, éste deberá ser declarado inocente.

Tal es así que en el derecho laboral se ha tomado como base este principio para dilucidar el *in dubio pro operario* que no es más que una adaptación de este principio al ámbito laboral, lo que significa que en caso de duda insalvable en los alcances o contenido de una norma, el Juez deberá interpretarla de manera favorable al trabajador o beneficiario.

Por lo tanto, este principio resulta importante porque protege al trabajador, que como se ha mencionado anteriormente, es el eslabón más débil en la relación laboral.

1.1.2.3 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Este principio, también es conocido como el “*principio de estabilidad laboral*”, tal como lo define el tratadista uruguayo Américo Plá Rodríguez (1990):

Este principio de estabilidad laboral o de continuidad se refiere a cualquier modo de conservación de la fuente de trabajo, brindar apoyo y seguridad a trabajador respecto de su puesto de trabajo no solo es beneficioso para el trabajador, sino también para la propia empresa, creando una sensación de tranquilidad de ambas partes llegando incluso a la sociedad, contribuyendo y mejorando el rendimiento laboral y el clima social, interpersonal y entre las partes.

Sin duda, es uno de los principios más importantes del derecho de trabajo, el cual protege las relaciones laborales, procurando que estas sean prolongadas, es decir preferir un contrato a tiempo indeterminado, lo que en la legislación peruana se prefiere antes de un contrato a tiempo determinado, que son la excepción.

Sin embargo, en la realidad, la preferencia de las empresas a nivel nacional, consiste en contratar a sus trabajadores mediante contratos a tiempo determinado, lo que hace que la ansiada estabilidad laboral se termine cuando éste contrato de trabajo culmine, generando una incertidumbre en el futuro laboral del trabajador.

Por lo tanto, éste principio de continuidad es uno de los pilares a seguir en cuanto se refiere a la estabilidad laboral que necesita el trabajador en la relación laboral.

1.1.2.4 PRINCIPIO PROTECTOR

El principio protector, se puede definir de la siguiente manera:

El principio protector se trata de disminuir hasta equilibrar la desigualdad que se genera entre el empleador y el trabajador, asumiendo el Estado un papel protector en favor del trabajador, siendo éste el eslabón más débil de la relación laboral. (Paucara Charca, Almanza Huamán, Szczpanzky Grobas, & Cuerva Suyoc, 1997)

Lo que, para entender este principio, se deberá disgregar esta definición, reconociendo en primer lugar, quién es la parte débil de la relación laboral, por lo que, se puede deducir que el trabajador es la parte débil, siendo éste vulnerable de las decisiones que el empleador pueda imponer sobre él, desde una directriz laboral hasta un despido.

Éste, al ser el lado más débil, se deberá proteger con mayor cuidado, de manera que esta desigualdad pueda ser equiparada en la balanza alcanzando un nivel paritario con el empleador, por lo que el Estado asume esta responsabilidad.

De manera tal que, esta relación laboral no sea desigual, este principio protector, como su nombre lo dice, protege a la parte más débil de la relación laboral, dejando en equidad esta relación, frente a la ausencia de normas que habrían originado la desigualdad.

1.1.2.5 PRINCIPIO DE BUENA FE LABORAL

Este principio, se basa en la confianza que el trabajador y el empleador requieren para poder concertar en primer lugar, un contrato laboral, de igual forma en la misma relación laboral que se concretará a la firma del contrato de trabajo.

Para una mejor definición, Alejandro Zavala Rivera (2011) indica lo siguiente:

Puesto que la relación de laboralidad entre las partes es un encuentro de intereses, la conducta de las partes debe tener las estipulaciones adecuadas para que la finalidad del contrato labora sea cumplida en su totalidad. Principios como la honradez, confianza y respeto, permite que las labores diarias puedan mantenerse dentro de un clima positivo. Actualmente, distintas doctrinas organizacionales se enfocan en la permanencia y perfección de los elementos de la buena fe laboral, debido a que a través de estas se pueden obtener mayores índices de productividad y competitividad.

Si bien no existe una definición exacta en la legislación peruana sobre este principio, se presume su exigencia en las relaciones laborales, puesto que, si esta confianza o buena fe laboral no existe o no se presume, las relaciones laborales fracasarían, al no poder confiar en las condiciones ofrecidas por el empleador en el contrato de trabajo y en su negociación; y en el profesionalismo, experiencia y demás cualidades ofrecidas por el trabajador al momento de ser contratado.

Por lo cual, se debe concluir que es uno de los principios con los cuales se debe regir la relación laboral, el principio de buena fe laboral exige confianza recíproca entre el empleador y el trabajador en todo momento antes y durante la relación laboral.

1.1.3 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para poder entender cuáles son los elementos de una relación laboral, primero se deberá definir y determinar que es una relación laboral, para lo cual el Informe V de la Organización Internacional del Trabajo (2006) lo define como:

Las relaciones laborales tienen una idea jurídica de la universalidad de la relación entre una persona, comúnmente llamada empleado o trabajador y otra persona que se define como en empleador, donde el trabajador brinda su trabajo con condiciones en contraprestación de una remuneración.

Así que, bajo esta definición se puede acreditar que la relación laboral es aquella que se logra entablar mediante un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, que se retribuye mediante una remuneración a cambio de un servicio personal, que a su vez es un trabajo subordinado.

De esta manera se diferencian los tres elementos de una relación laboral, que son esenciales para poder identificar efectivamente una relación laboral, puesto que, si uno de estos elementos falta, no se puede concretar y no puede definirse como tal.

1.1.3.1 PRESTACIÓN PERSONAL

Uno de los elementos de la relación de trabajo es la prestación personal, se puede definir de la siguiente manera:

La actividad cuya realización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre

una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. (Neves Mujica, 2018)

Se puede apreciar que la prestación personal se refiere a que el trabajo a realizar será encargado a una persona en específico, de acuerdo al contrato de trabajo, que evidentemente será así porque se contrata a alguien por sus características personales e intelectuales, tal es así que no se puede en ningún momento delegar sus funciones a otra persona, porque así ésta relación se desnaturaliza, en el caso en que el trabajador contrate por su cuenta a otras personas que hagan su trabajo o lo apoyen, un claro ejemplo de un contrato de locación de servicios o de obra.

Asimismo, se puede apreciar que el empleador bien puede ser una persona jurídica, como una empresa, o natural, como puede ser un pequeño negocio familiar e incluso una persona en particular, que puede contratar a un trabajador como apoyo médico para una persona enferma o apoyo en los quehaceres de la casa.

1.1.3.2 REMUNERACIÓN

La remuneración es uno de los elementos de la relación laboral más importantes, así se define:

Como es evidente, la prestación personal de un trabajo por cuenta ajena, debe recibir una contraprestación remunerativa, es decir, que el trabajador deberá recibir un pago por el trabajo efectivamente realizado, sea en dinero o en especie, con la característica de ser de libre disposición, prefiriendo la forma dineraria. Asimismo, puede existir la situación en la que el trabajador perciba su remuneración en especie para su uso personal o para la venta que se representa en dinero. (Zavala Rivera, 2011)

Aquí se pueden observar varios puntos de vista respecto de la remuneración:

- La remuneración puede ser entregada en dinero: como se acostumbra en la mayoría de casos, este monto es “negociado” entre el empleador y trabajador, y se indica la palabra negociado entre comillas, porque en la realidad, el empleador es el que fija un monto y sobre este monto muchas veces no se puede negociar por la desigualdad que se tiene entre éste y el aspirante a trabajador, que realmente el poder de negociación al ser la parte más débil y desprotegida, no tiene opción de negociar.

- La remuneración también puede ser entregada en especie, por ejemplo vales de compras en supermercados o productos, que el trabajador pueda negociar por dinero, o pueda utilizar, puesto que la remuneración es de libre disposición y debe ser utilizado como el trabajador desee, de igual manera, esta remuneración tiene como principio que puede ser negociado con el empleador, pero como se mencionó anteriormente, en muchos casos no se logra, por la desigualdad que se aprecia al momento de hacerlo, frente a la necesidad del postulante de conseguir un trabajo.

Asimismo, se destaca la libre disposición de la remuneración de parte del trabajador, lo que significa que puede ser utilizado bajo cualquier concepto sin necesidad de declarar sus gastos ante el empleador.

Vale la aclaración en este punto, que, al no recibir una remuneración por un trabajo, puede acarrear en un tipo de esclavitud laboral, lo que presupone directamente que es obligatoria una remuneración en una relación laboral, la cual, tiene un monto mínimo de percepción.

1.1.3.3 SUBORDINACIÓN

Esta tercera característica o elemento de la relación laboral se refiere al poder de dirección y mando que tiene el empleador frente al trabajador, así lo define Yesenia Marrón Morales (2018):

Nuestro ordenamiento laboral recoge el elemento subordinación en el artículo 9° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral estableciendo que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para lograr la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Siendo tal la previsión que efectúa la norma, es claro que la subordinación que plasma del trabajador respecto del empleador, le otorga a este último la potestad de dirigir la prestación de sus servicios y en ese contexto dar órdenes, implicando entonces un poder de Dirección.

La subordinación presupone un poder de dirección por parte del empleador, que se puede definir como la potestad que tiene el empleador sobre el trabajador, que tiene ciertas características, que incluyen el poder sancionador.

- El titular del poder de dirección es el empleador, puesto que, por la naturaleza del contrato, es el único que puede ejercer esta potestad sobre el trabajador.
- El poder de dirección que ejerce el empleador sobre el trabajador se basa únicamente en la relación laboral que sostienen, de acuerdo a su contrato de trabajo, lo que evidentemente está prohibido realizar labores distintas o acatar órdenes personales que no estén directamente relacionadas con la naturaleza del contrato.
- El trabajador deberá estar capacitado para realizar las labores encomendadas por el empleador, siempre y cuando estén de acorde a sus funciones.
- La subordinación se concreta mediante órdenes verbales o escritas, mediante el contrato de trabajo y las labores encomendadas en él, decisiones tomadas en el directorio o reuniones de coordinación, entre otras.
- El poder de dirección es unilateral puesto es ejercida por el empleador sin la necesidad de la aceptación o consentimiento del trabajador, cumpliéndose así la subordinación a la que está sujeta el trabajador.
- El poder de dirección y subordinación es irrenunciable, puesto que, al dejar de existir esta característica por parte del empleador, se va a desnaturalizar la relación laboral.
- La subordinación le sirve al empleador para fijar metas a sus trabajadores, supervisar el trabajo realizado, etc.
- En caso el trabajador incumpla las órdenes impuestas por el empleador, éste puede ejercer su poder disciplinario, imponiendo sanciones al no encontrar responsabilidad por parte del trabajador en el ejercicio de sus funciones, cuidando el principio de proporcionalidad al momento de sancionarlo.

1.2 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho de la Seguridad Social nace directamente de la necesidad de estar protegidos frente a cualquier necesidad o contingencia que pueda suceder en cualquier momento de nuestras vidas, esto implica la salud, la vejez y otras condiciones que pongan en peligro la supervivencia del hombre y de sus dependientes.

Esto conlleva a una obligación personal del individuo a crear mecanismos de ahorro dedicados exclusivamente a ciertas circunstancias, el ahorro individual como una técnica

primaria de seguridad social tenía sus problemas como la inflación, los bajos ingresos de la persona, su disminución o los elevados costes de la atención, por lo que este sistema fracasó.

Poco a poco se comenzó a formar asociaciones de ayuda mutual, que las conformaban profesionales de un rubro o de algún centro laboral en común, etc. Este modelo funcionó de manera relativa porque al no ser la Mutual una organización concisa, poco a poco se iban disolviendo por falta de fondos.

Posterior a ello, se formaron dos grupos, un sistema de seguridad privado, que básica y técnicamente funciona a la perfección para personas con ingresos medios-altos, lo que significa un ahorro personal sin intervención del Estado. El otro gran grupo que se formó fue la asistencia pública, dirigida para personas de bajos ingresos, los cuales ingresaban a un sistema manejado por el Estado.

Sistemas que al día de hoy funcionan respecto a los rubros de salud y pensionario, que están administrados por el Estado y entidades particulares debidamente avaladas y fiscalizadas.

La seguridad social se puede definir de la siguiente manera:

La Seguridad Social es la agrupación de normas y principios que fueron hechos por el Estado con el propósito de salvaguardar a las personas en posición de necesidad, independientemente que tengan alguna vinculación laboral con alguna empresa o que hayan contribuido o no en el sistema. (Zavala Rivera, 2011)

El autor indica que la Seguridad Social son normas y principios elaboradas por el Estado, efectivamente, es un principio e iniciativa del Estado, derecho que todo ciudadano tiene por adquirido mediante la Constitución Política del Perú de 1993, su fin es proteger al individuo de situaciones difíciles, que demandan tener un fondo monetario para poder enfrentarlas, así como también se precisa que al ser una política de Estado, ésta deberá ser efectiva así el individuo haya contribuido al sistema o no lo haya hecho. De cualquiera de las formas, en teoría todos los ciudadanos están protegidos por la Seguridad Social.

1.2.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para mencionar los derechos constitucionales de seguridad social, se deberá trasladar a los derechos contenidos en la Constitución Política del Perú de 1993, los cuales amparan los derechos de todo ciudadano al acceso de esta Seguridad Social, que a continuación se desarrollan.

1.2.1.1 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Este derecho está amparado en el Artículo 10 de la Constitución Política del Perú de 1993, que a la letra indica lo siguiente: “Artículo 10: El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise a ley y para la elevación de su calidad de vida”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Como se puede apreciar, la seguridad social está avalada por la Constitución, garantizando su aplicación universal, es decir a todos los ciudadanos, pero de manera progresiva, puesto que no se podría implementar un sistema de Seguridad Social tan rápido obteniendo resultados favorables, aún más, considerando la precariedad económica del Estado y de la poca solvencia de los posibles aportantes.

La protección que garantiza el Estado mediante esta declaración constitucional, únicamente es frente a las contingencias que precise la ley, y no a todas las contingencias en su totalidad, para mejorar la calidad de vida de las personas que serán beneficiadas.

1.2.1.2 LIBRE ACCESO A LA PRESTACIÓN DE SALUD Y PENSIONES

El libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones están amparadas en el Artículo 11 de la Constitución Política del Perú de 1993, la cual precisa lo siguiente:

“Artículo 11: El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento.

La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

El primer párrafo menciona que los sistemas de prestaciones de salud y pensiones pueden ser manejados por entidades públicas o privadas:

- Entidades Públicas, en el caso de salud, está a cargo del Ministerio de Salud, a través del Sistema Integrado de Salud (SIS) y del Seguro Social de Salud (EsSalud). En el caso de pensiones, la entidad pública que está a cargo es la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

- Entidades Privadas, en el caso de salud, están a cargo las diversas Entidades Prestadoras de Salud (EPS), avaladas por el Estado para su funcionamiento y fiscalización. En el caso del régimen pensionario, las entidades encargadas son las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) de igual forma fiscalizadas por el Estado.

Para todos los casos, las entidades privadas de prestación de servicios de salud y pensionarios, son de uso individual, pudiendo escoger el precio y modo de atención en el caso del sector salud, y en el caso de servicios pensionarios los fondos ahorrados son personales, creando un fondo de ahorros individual que puede acrecentar por decisión del usuario.

En el caso de las entidades públicas, al ser de manejo del Estado, éstos son lo más igualitario posibles, en ambos casos, resultan ser un fondo común para todos los usuarios, no generando un fondo individual de ahorros o un plan de salud especial.

1.2.1.3 FONDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Este principio está desarrollado en el Artículo 12 de la Constitución Política del Perú, el cual indica lo siguiente: “Artículo 12: Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Antiguamente, los fondos de los asegurados servían de caja chica del Gobierno, por lo que muchas veces se utilizaban para otro objetivo que no era el principal, atender a los asegurados y pensionistas del sistema público de seguridad social, sin embargo, con esta normativa, los fondos de los asegurados son intangibles, es decir que no pueden ser utilizados para otro fin más que la atención de los aportantes. Esto garantiza la solvencia, y la atención adecuada de los aportantes a este sistema público.

1.2.2 PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Estos principios son considerados como los más importantes de la seguridad social, los cuales son incluidos en el presente trabajo de investigación por la necesidad de desarrollarlos y entenderlos, los cuales regirán en la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para el régimen privado.

1.2.2.1 PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD SUBJETIVA

Para Jorge Toyama Miyagusuku (2004), este principio de universalidad subjetiva es:

La seguridad social no solo debe ser considerada como un beneficio exclusivo y excluyente del trabajador, sino que también la seguridad social debe ser considerado como un derecho fundamental y no debe estar limitado a un grupo o grupos o clase social.

Al hablar de Universalidad Subjetiva, el autor se refiere al sujeto, que en este caso no es únicamente el trabajador, sino más bien, cualquier individuo que debe tener acceso a esta Seguridad Social y no debe estar limitada a un cierto grupo social, ni depender de su condición social, económica, etc., siendo la Seguridad Social un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú, así como también una política del Estado.

1.2.2.2 PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD OBJETIVA

Asimismo, desarrolla el principio de universalidad objetiva, el cual indica lo siguiente:

Enfocada a cubrir las contingencias que los individuos pueden padecer, manteniendo el equilibrio entre las necesidades y los ingresos que provienen de las aportaciones de los asegurados, no siendo relevante si dichos ingresos son de la aportación directa del que padece de la contingencia o de otro. Así, de esta manera, se enlaza con el principio de solidaridad. (Toyama Miyagusuku, 2004)

El principio anteriormente desarrollado trataba a los sujetos dentro de la universalidad de la cobertura de la seguridad social, este principio se basa en las contingencias que pueda acarrear un sujeto, puede ser jubilación, salud, etc., sin discriminar de ninguna manera la diferencia entre las condiciones de jubilación de ser el caso, o los tipos de enfermedad en el segundo caso propuesto. Asimismo, no se deberá fijar en los ingresos o aportaciones de cada uno de los beneficiarios, puesto que, al ser un principio dentro del derecho de la seguridad social, el monto de cada uno de los aportantes resulta irrelevante, dando pie a desarrollar también el principio de solidaridad.

1.2.2.3 PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

Este principio de solidaridad, también desarrollado por Jorge Toyama Miyagusuku (2004) indica lo siguiente:

El principio de solidaridad propiamente dicho no solo debe estar en la espera de lo éticamente correcto, sino también en una esfera social, donde los que contribuyen al sistema, puedan compartir con los que no puedan hacerlo por su situación económica.

Este principio va de la mano con el principio de universalidad puesto que, si bien la universalidad exige que estas prestaciones sociales sean aplicadas para todos, la solidaridad está basada en el hecho de que todos los aportantes deben abonar en la medida de lo posible para poder cubrir estas necesidades de manera correcta, para que los que en cierta manera no pueden aportar un monto significativo, puedan acceder a esta seguridad social de forma adecuada y justa. En la práctica, esta solidaridad se manifiesta en que los jóvenes aportantes financian a los aportantes ya jubilados, creando una forma de círculo de pagos, en los que el dinero nunca queda estancado en un fondo intangible, sino que se utiliza para los que en ese momento necesitan del fondo.

1.2.2.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad, está ampliamente desarrollado en la Revista Jurídica de Seguridad Social de Costa Rica, la cual indica como definición del principio de igualdad, lo siguiente:

Este principio de igualdad, está considerado como un principio general del derecho, y por su condición, se debe dar el mismo trato a todos los individuos que estén en una situación similar, y de lo contrario, tratar de distinta manera a los individuos que tengan una situación distinta. (Calvo León, 1998)

Este principio, como se puede apreciar, está basado en el principio de igualdad en general, donde la premisa es tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, en materia de seguridad social este principio tiene sus fuertes bases en este sentido, dada la importancia de analizar los casos particulares para poder asistir de manera adecuada a los solicitantes de la seguridad social, sin embargo, en la realidad, se puede observar que los sistemas de seguridad social tratan de igualar todas las condiciones para poder realizar un trabajo más fácil y así evitan un mayor cuidado en ciertas circunstancias que efectivamente necesitan un mayor cuidado por parte de la administración, por lo que al día de hoy, este principio de igualdad no está muy vigilado por las entidades fiscalizadores de los servicios de seguridad social, por lo que el sistema resulta ser ineficiente bajo ciertas circunstancias.

CAPÍTULO II

2 DESEMPLEO Y SEGUROS DE DESEMPLEO

2.1 CAUSALES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Estas causales están desarrolladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de las cuales se pueden observar distintas situaciones en las que el vínculo laboral puede romperse, ya sea desde una decisión unilateral desde la perspectiva del trabajador o del empleador o por causas ajenas a ellos, cabe resaltar que no todas éstas desarrolladas a continuación, tienen como consecuencia el desempleo, puesto que en el caso del fallecimiento, jubilación, invalidez total permanente no será posible su reinserción laboral por obvias razones.

A continuación, se desarrollarán una a una las causales de extinción del contrato de trabajo, ya sea su forma o modalidad, así como también se va a definir cuales tienen como consecuencia el desempleo propiamente dicho.

2.1.1 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Esta causal, tiene como definición la siguiente:

Estando dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que una de las características principales del contrato de trabajo es la prestación personal y directa del trabajo, el fallecimiento del trabajador deberá ser una causa de extinción irremediable del contrato laboral. (Blancas Bustamante, 2013)

Carlos Blancas da una definición concisa y básica para esta causal de extinción, que también se encuentra en el Artículo 16 inciso a) de la LPCL, que precisa que “Son causales de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador (...)” (Congreso de la República, 1997) , es decir que al fallecer el trabajador se da por concluido el contrato de trabajo, no siendo transferible a sus herederos, por ser uno de los elementos de la relación laboral, la prestación personal, esta prestación personal ya no es exigible a la extinción del trabajador, por lo que se extingue el contrato de trabajo, no siendo ésta una causal de desempleo válida, puesto que la persona deja de existir físicamente.

2.1.2 JUBILACIÓN

La jubilación, como causal de la extinción del contrato de trabajo la define el tratadista Antonio Vázquez:

No obstante, la vocación de continuidad de la relación de trabajo, ella supone que el empleado esté en condiciones de cumplir con su débito. Si bien el transcurso del tiempo enriquece su experiencia (de ahí que la relación sea dinámica; las primitivas condiciones pactadas se modifican en virtud de esa circunstancia), también envejece. Llegado a un cierto momento que depende de su situación física y psíquica (...), el empleado ve reducidas sus posibilidades de realizar plenamente su actividad habitual (...) (Vázquez Vialard, 1999).

Tal como lo indica el autor, la prestación que ofrece el trabajador al empleador u organización, presupone una fuerza de trabajo constante, y en constante preparación y actualización, sin embargo, llega una cierta edad donde el humano deja de producir y realizar su trabajo con la misma fuerza con la que se inició a causa de la vejez que todos atraviesan, de tal forma que el trabajo llega a ser deficiente poco a poco de manera progresiva, por lo que su desempeño no resulta ser el adecuado para su puesto de trabajo, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 57° indica lo siguiente:

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario. (Congreso de la República, 1997)

Define una edad de 65 años para hombres y mujeres y de forma obligatoria y automática a los 70 años de edad, presuponiendo que ésta edad en la cual el detrimento físico y mental del trabajador se ve disminuido y, por consiguiente, su trabajo no será el adecuado.

Esta jubilación no presupone una causal de desempleo válida, puesto que el ex trabajador no podrá reinsertarse al ámbito laboral por su condición física y mental que se ve perjudicada a raíz de la edad.

2.1.3 INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE

Para un mayor entendimiento, es necesario mencionar los 4 tipos de invalidez:

- Invalidez parcial temporal.
- Invalidez parcial permanente.
- Invalidez total temporal.
- Invalidez total permanente.

Pero para la presente investigación, únicamente se va a considerar ésta última, siendo desarrollada y definida así: La invalidez absoluta y permanente, mayormente conocida como la “gran invalidez”, es un nivel de incapacidad en la cual la persona no puede valerse por sí misma, incluso sin poder realizar las maniobras cotidianas de la vida. (Pasco Cosmópolis, 1997)

Normalmente, éste tipo de invalidez deviene por algún accidente grave, que puso en grave riesgo la vida del trabajador, no importa si éste accidente fue dentro o fuera del lugar u horario de trabajo, lo que importa es la condición del trabajador, la cual deberá ser declarada por el Seguro Social de Salud o el Ministerio de Salud, mediante una junta médica, la cual determinará el grado de invalidez y la condición de permanente, razón por la cual el trabajador estará impedido física y mentalmente para realizar su labor, a consecuencia de ello, éste perderá su trabajo, tal como lo estipula el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Artículo 20: La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13” (Congreso de la República, 1997) y el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Artículo 13: La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos

designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador” (Congreso de la República, 1997)

Ésta causal de extinción de contrato laboral, por sus características y su naturaleza, es ajena al trabajador y al empleador, siempre y cuando no sea a consecuencia de un accidente laboral.

2.1.4 RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Ésta causal de extinción del contrato de trabajo, la describe Alejandro Zavala Rivera (2011):

El trabajador puede decidir, por su propia cuenta, acabar con la relación laboral con la existencia de una causa e incluso sin ella, lo que convierte a su decisión en una potestad exclusiva ya que el empleador carece de la misma libertad.

Tal como se puede apreciar, la renuncia del trabajador es una decisión unilateral del trabajador, el cual no debe mediar influencias de parte del empleador, ésta decisión puede tener alguna causa expresa, como la mejora laboral, problemas familiares, de salud etc., o no puede existir causa alguna, el trabajador no está obligado a declarar la razón de su decisión, asimismo, el trabajador deberá renunciar de manera expresa mediante una carta de renuncia, la cual deberá ser aceptada por el empleador con una anticipación de 30 días, pudiendo éste exonerar al trabajador del plazo de 30 días de anticipación, si es que el trabajador así lo solicita o por propia iniciativa del empleador, en el caso que el trabajador lo solicite así, el empleador deberá dar una respuesta a esta solicitud de exoneración del plazo de manera escrita dentro de los 3 días, de lo contrario se considerará aceptada, estas características se detallan dentro del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 18° que indica lo siguiente:

En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. (Congreso de la República, 1997)

En el presente caso, en base al análisis anteriormente desarrollado, se puede mencionar que esta causal de extinción del contrato de trabajo, el ex trabajador logra tener una condición de desempleo, en la que se puede reinsertar al mundo laboral en cualquier momento.

2.1.5 MUTUO DISENSO

Una de las figuras poco utilizadas es el mutuo disenso, la definición de este término es la siguiente: El mutuo disenso es un acto bilateral mediante el cual el trabajador y su empleador dan por culminado el contrato laboral, sin importar su modalidad de contrato pactado primigeniamente. (Zavala Rivera, 2011)

Efectivamente, el mutuo disenso no es más que el común acuerdo entre el trabajador y el empleador de dejar sin efecto el contrato laboral, ya sea cualquiera de sus formas, en el Código Civil, se menciona además que es una forma de acordar que un acto jurídico quede sin efecto, que no es más que una adaptación al derecho laboral de esta figura.

Se puede observar que es necesaria la aceptación de ambas partes sin mediar coacción alguna por ninguna de las partes, puesto que es de libre acuerdo y decisión, este acuerdo deberá constar por escrito, tal como lo indica el Artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que indica lo siguiente: “El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales” (Congreso de la República, 1997), también se deberá indicar las condiciones del pago de los beneficios sociales que el trabajador ha adquirido durante el tiempo de su contrato.

2.1.6 DESPIDO

El despido, como una de las causales de extinción de la relación laboral, cuenta con distintos tipos de despido, que se desarrollaran más adelante, cada uno con sus características, ahora bien, el despido se define de la siguiente manera:

La figura del despido propiamente dicho es la potestad que tiene el empleador para poder concluir o culminar el contrato o relación laboral, originado de un acto de voluntad unipersonal mediante el cual se le pone un fin a la relación laboral. (Cabanellas de Torres, 1964)

El despido, en efecto, es la decisión unilateral del empleador de dar por culminada la relación laboral con el trabajador, ya sea por motivos justificados y contemplados en la norma o sin motivo alguno.

El empleador, con el poder particular que tiene en la relación laboral sobre el trabajador, puede despedir en cualquier momento a éste, mediante un procedimiento de despido que está

contemplado en la norma, sin embargo, como anteriormente se mencionó, el empleador puede despedir al trabajador injustificadamente sin contemplar la norma.

Este problema acarrea distintos tipos de despidos que no son de cierta manera justificados, los cuales fueron desarrollados dentro de la constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral e incluso en distintas sentencias del Tribunal Constitucional, que de alguna forma manera protegen al trabajador en el caso ocurran, las cuales se desarrollarán dentro de este trabajo de investigación.

2.1.6.1 DESPIDO JUSTIFICADO

Para poder desarrollar a cabalidad y tener mayores alcances sobre el despido justificado, se tomará como base el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que textualmente indica lo siguiente:

Artículo 22: Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. (Congreso de la República, 1997)

Este artículo regula el despido justificado, remitiéndose a una lista de situaciones en las que se puede despedir justificadamente a un trabajador dentro del mismo cuerpo normativo, que, se considera como el despido que se produce bajo el cumplimiento de la ley, siempre y cuando ésta causa justa sea comprobada y acreditada debidamente al momento de realizar el proceso de despido.

Estas causas tienen 2 vertientes que son la capacidad del trabajador, ya sea física o mental, o por la conducta del trabajador dentro del trabajo, las cuales serán desarrolladas más adelante.

Si el trabajador despedido interpone una demanda, el empleador deberá acreditar la causa justa del despido mediante los medios probatorios pertinentes dentro de un proceso

judicial de impugnación de despido, de lo contrario, éste despido puede ser declarado como ilegal.

2.1.6.1.1 Causas de despido relacionadas a la capacidad del trabajador

La ley contempla causales válidas de despido relacionadas a la capacidad del trabajador, éstas son:

Artículo 23: Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Congreso de la República, 1997)

La norma indica 3 supuestos de despido que se justifican por causa de la capacidad del trabajador, las cuales son:

- a) Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, que pueden ser ocasionadas por algún accidente, no importa si fue un accidente laboral o no, enfermedad degenerativa o cualquier causa que ponga al trabajador en cualquiera de estas situaciones, y aun cuando el empleador haya realizado los protocolos para que su trabajador se adapte a su nueva condición, no pueda trabajar de manera normal, incluso cuando pudo ser transferido a algún puesto similar donde pueda realizar sus labores, éste no pueda adaptarse, resulta una causal justa de despido por la imposibilidad del trabajador de realizar sus labores de manera normal y eficiente.
- b) El trabajador al ser contratado por el empleador, como se ha mencionado en anteriores ocasiones, se caracteriza por haber cumplido un perfil concreto, eficiente y correcto para un puesto de trabajo determinado. Cuando el trabajador deje de tener estas características por las cuales fue contratado inicialmente, bajando su rendimiento

laboral bajo las mismas condiciones de trabajo resulta también una causal justa de despido porque este trabajador ya no es útil como inicialmente lo fue y afecta a la misma organización.

c) Para realizar ciertos trabajo, muchas veces por ley o por un convenio firmado entre trabajador y empleador, se requiere que todos los trabajadores se sometan a pruebas médicas, especialmente los trabajadores que realizan trabajos con su fuerza física, por lo que deberían pasar exámenes médicos periódicos para evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, por lo que, el trabajador que se niegue a pasar estos exámenes médicos rutinarios ya sea ordenados por ley o pactados con el empleador, resulta una causal justa de despido, incluso cuando el trabajador no cumpla con las medidas de seguridad o preventivas para evitar enfermedades o accidentes laborales.

Como se puede observar, estas tres causales están relacionadas con la capacidad del trabajador, que resultan válidas para un proceso de despido.

2.1.6.1.2 Causas del despido relacionadas a la conducta del trabajador

Estas causas de despido relacionadas a la conducta del trabajador están también desarrolladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los artículos 24, el cual menciona únicamente éstas causales y los artículos 25, 27 y 28 donde se desarrollan a cabalidad cada uno de estos artículos.

Artículo 24: Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave
- b) La condena penal por delito doloso
- c) La inhabilitación del trabajador. (Congreso de la República, 1997)

Como se puede observar, estas causales son netamente imputadas al trabajador por su conducta, importando de igual manera la suficiente motivación y medios probatorios para poder ejecutarlos, entre estas causales están:

a) La comisión por falta grave: Desarrollada en el Artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro del cual contienen varios supuestos de falta grave, los cuales son:

- El incumplimiento de las obligaciones que el empleador le ordena al trabajador, el incumplimiento de órdenes, paralización intempestiva y el desacato al Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, lo que presupone la falta del principio de buena fe laboral y el elemento de subordinación que ejerce el empleador sobre el trabajador, pero éstos supuestos mencionados anteriormente deberán ser reiterativos, lo que se puede comprobar con llamadas de atención escritas al trabajador. Asimismo, la paralización deliberada e intempestiva de labores del trabajador, deberá ser acreditada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto la Policía Nacional del Perú, o de la Fiscalía de ser el caso, todo esto con la finalidad de brindar apoyo al empleador para levantar un acta de infracciones para poder iniciar un proceso de despido justificado con los medios probatorios necesarios, con el fin de evitar una demanda de impugnación de despido por parte del trabajador.
- La disminución deliberada y reiterada en la producción laboral, lo que significa que los trabajadores no pueden disminuir el ritmo de su producción, menos aun cuando están en las mismas condiciones laborales, vale decir que al momento de ser contratado se evalúa todo este tipo de conductas y velocidades de producción, lo que presupone una continuidad de eficacia en el tiempo, sin embargo cuando se detecta una disminución sin razón en esta producción del trabajador, se considera una causal justificada de despido, situación que podría ser acreditada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entidad a la que se le puede solicitar.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, esto quiere decir que si el trabajador se apropia o intenta apropiarse de bienes de la empresa, pueden ser electrónicos como celulares, radios etc., o artículos de oficina para su uso personal, o utilización indebida de éstos, como en el caso de una camioneta de uso netamente laboral, para realizar las compras del hogar o realizar algún viaje corto, corresponde a una causal de despido del trabajador, causal que deberá también ser acreditada por el empleador al momento de realizar éste procedimiento de despido justificado.

- El uso o entrega de información privada del empleador, ya sea información sensible o cualquier tipo de información que revele secretos del giro del negocio, o información falsa que el trabajador le entregue al empleador con el afán de causarle perjuicios, obtener algún beneficio de este tipo de información y que pueda surgir competencia desleal por esa información entregada, es una causal justificada de despido, puesto que el trabajador causa pérdidas de cualquier forma al empleador, esto deberá ser probado de igual forma.
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas, siempre y cuando la naturaleza del empleo no sea de gravedad, es decir que si en una empresa manufacturera o de transportes o similares algún trabajador llega a su centro laboral bajo los efectos del alcohol o de drogas, puede ser altamente peligroso para sí o para los demás trabajadores o personas ajenas a la empresa, sin embargo si un trabajador del área administrativa llega al centro laboral bajo los efectos del alcohol y drogas, no causaría aparentemente algún accidente considerable en el área de trabajo, por lo que para que un trabajador sea despedido por esta causal, deberá ser comprobada la reiterancia, para lo cual, en cualquiera de los dos casos, se deberá solicitar a la Policía Nacional del Perú el apoyo necesario para las pruebas de alcoholemia, en caso que el trabajador se niegue a las pruebas pertinentes para verificar su estado, se levantará el acta correspondiente y se le considerará como reconocimiento del estado de embriaguez o de drogas.
- Actos de violencia entre los trabajadores, faltamiento de palabra verbal o escrita, no importa el orden jerárquico que éste sea, o entre trabajadores del mismo nivel, son causales de despido justificado, incluyendo si estos actos fueron suscitados dentro del lugar del trabajo o fuera de éste (a como consecuencia de él), adicional a ello, si se suscitan actos mayores como toma de rehenes o toma del local de trabajo, se podrá realizar la denuncia respectiva ante la autoridad judicial, en todos los casos se deberá probar fehacientemente éstos actos.
- El daño intencionado de edificios, instalaciones, obras, maquinaria, documentos y demás de propiedad de la empresa o en posesión de ésta, claro está en estas situaciones que el daño debe ser intencionado, debe ser premeditado, puesto que existen algunas situaciones en las que estos daños son técnicamente por el desgaste habitual de las herramientas de trabajo y de las mismas oficinas, para

lo cual, al invocar esta causal, se deberá probar de manera adecuada este daño intencionado.

- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, ausencia injustificada del trabajo por más de 5 días en un periodo de 30 días o más de 15 días en un periodo de 180 días, vale decir, que éstas faltas son todas injustificadas, puesto que se evidencia la falta de interés del trabajador para realizar sus labores diarias, hayan sido o no sancionadas debidamente, así como también las tardanzas injustificadas, en este caso siempre y cuando hayan sido advertidas por el empleador y sancionadas mediante amonestaciones escritas y suspensiones al trabajador por la falta reiterada.
- El hostigamiento sexual, ya sea en entre el superior jerárquico y su subordinado o viceversa o incluso entre trabajadores del mismo nivel jerárquico, para lo cual, deberá ser motivo de investigación dentro del centro laboral y sancionado debidamente, cumpliendo con el mérito probatorio al imputar esta falta grave al trabajador.

b) La comisión de delito doloso: Desarrollado en el Artículo 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual textualmente cita: “El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador” (Congreso de la República, 1997), que indica el supuesto de despido justificado por la comisión de delito doloso por parte del trabajador, cumpliendo ciertos requisitos:

- Se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria: Vale aclarar en este punto que debe quedar la sentencia firme, no únicamente que el trabajador esté afrontando un proceso penal por delito doloso, y solamente por delito doloso, haciendo la precisión que este tipo de delito es cuando el agente (en este caso el trabajador) comete un delito a sabiendas que lo está cometiendo, no por delito culposos, que es el que se comete cuando el agente no tiene la intención de cometerlo.
- Conocer de tal hecho el empleador: Esta suposición se concreta con la presentación de la Sentencia condenatoria firme al empleador o cuando éste tome conocimiento de ello, no puede configurarse el despido en el caso que la

sentencia de primera instancia es condenatoria, pero fue elevada al superior, puesto que ésta sentencia aún no tiene la calidad de firme.

- La salvedad que indica el artículo en análisis es que el despido no será válido si es que el empleador conocía del hecho punible antes de contratar al trabajador, suponiendo que esta contratación queda sujeta a la decisión del empleador que, a sabiendas del hecho punible cometido por el futuro trabajador, éste decide de todas formas contratarlo.

c) La inhabilitación del trabajador: Desarrollado en el Artículo 28 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que precisa lo siguiente: “La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más” (Congreso de la República, 1997), en el cual indica el supuesto de despido justificado por la inhabilitación del trabajador por más de tres meses, la cual supone una sanción por la Autoridad Administrativa o Judicial competente, que deberá ser mayor a 3 meses, ésta inhabilitación supone por lo tanto, que el trabajador no pueda realizar su trabajo de manera permanente y continua, siempre y cuando su inhabilitación se refiera a la actividad que esté desempeñando en su centro de trabajo, considerándose una causal justa de despido, debiendo adjuntar la Resolución que declara la inhabilitación del trabajador para acreditar ésta causal. Valga la aclaración que el trabajador puede realizar cualquier otra actividad que no tenga relación con la inhabilitación.

2.1.6.2 DESPIDO ARBITRARIO

El despido arbitrario, tratado en la Constitución de 1993, reconoce constitucionalmente la protección de los trabajadores respecto a este despido arbitrario que puedan ser víctimas por el empleador, dando ciertos lineamientos con el tiempo, dicho esto, el despido arbitrario se puede definir de esta manera: Cuando el empleador no pueda o no tenga una justificación válida para extinguir una relación laboral, éste puede optar por desvincular al trabajador de todas maneras y otorgarle una indemnización por el daño causado al despedirlo. (Zavala Rivera, 2011)

Lo que significa que un despido arbitrario es aquel en el que el empleador no tiene razones suficientes o incluso inventa alguna razón para despedir al trabajador y separarlo del centro laboral, lo que conlleva a una debida protección constitucional conforme se mencionó en el Primer Capítulo de la presente investigación.

Esto daría lugar al desarrollo óptimo de esta protección contra el despido arbitrario, el cual se encuentra desarrollado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 38° que indica: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan en dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba” (Congreso de la República, 1997); y en el artículo 76° que indica lo siguiente: “Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones”. (Congreso de la República, 1997), la cual se trata de la siguiente manera:

- En el caso de contratos a modalidad indeterminada, esta indemnización por despido arbitrario será de una remuneración y media ordinaria por cada año trabajado en dicha empresa, con un límite de doce remuneraciones, con su respectivo prorrateo de acuerdo a los meses y días correspondientes a la fecha de cese.
- En el caso de contratos a modalidad determinada, esta indemnización por despido arbitrario será de una remuneración y media ordinaria por cada mes dejado de trabajar en dicha empresa hasta el vencimiento del contrato, con un límite de doce remuneraciones.

En ambos casos, en materia procesal, se puede demandar la reposición al puesto de trabajo del que fue despedido arbitrariamente el trabajador o en su defecto, la indemnización por despido arbitrario, de ninguna forma se podrán obtener ambas opciones, asimismo, esta indemnización por despido arbitrario procederá superando el periodo de prueba estipulado en el contrato de trabajo.

Asimismo, se tomará como base para el cálculo, el monto de la última remuneración percibida por el trabajador, para su mayor entendimiento, se incluye un cuadro comparativo entre estos dos casos con sus respectivos ejemplos:

Tabla 1
Indemnización por despido arbitrario.

Contrato indeterminado	Contrato determinado
------------------------	----------------------

Monto de la indemnización	Una remuneración y media	Una remuneración y media
Contabilización de la indemnización	Por cada año trabajado	Por cada mes dejado de trabajar
Tope máximo	Doce remuneraciones	Doce remuneraciones
Prorratio	Si	No
Monto para el cálculo de la indemnización	Última remuneración percibida	Última remuneración percibida
Ejemplos		
Última remuneración percibida	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00
Tiempo en la empresa	Nueve años	Dos años y 2 meses
Duración del contrato	Indeterminado	Tres años
Monto de la indemnización	S/ 20,250.00 soles equivalente a 13 remuneraciones y media	S/ 22,500.00 soles equivalente a 15 remuneraciones
Tope máximo (12 remuneraciones)	S/ 18,000.00	S/ 18,000.00

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, presentada anteriormente, se puede observar la diferencia entre la indemnización por despido arbitrario de un contrato a tiempo indeterminado y un contrato a tiempo determinado, que son bastante similares, la diferencia más resaltante es en la contabilidad de la indemnización, mientras en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado es una remuneración y media por año trabajado, el contrato de trabajo a tiempo determinado es una remuneración y media por cada mes dejado de trabajar, asimismo en el ejemplo propuesto como se puede observar, en ambos casos se ha llegado al tope máximo de remuneraciones a pagar como indemnización por despido arbitrario, se llegó a un monto excesivo sobre el tope máximo de las doce remuneraciones, por lo que se tuvo que hacer el reajuste al tope máximo, dando un total en ambos casos de S/ 18,000.00 (dieciocho mil con 00/100 soles).

2.1.6.3 DESPIDO INCAUSADO

Este tipo de despido está desarrollado en diversas Sentencias del Tribunal Constitucional y Casaciones en la Corte Suprema, así como también definida por el tratadista Luis Cuba, el cual define este tipo de despido de la siguiente manera: El despido incausado es el que se realiza cuando el empleador despide al trabajador sin expresarle, ya sea de manera

verbal o escrita, la causa de su despido proveniente de alguna conducta que justifique la separación. (Cuba Velaochaga, 2017)

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se desarrollaron causas justas de despido, las cuales se desarrollaron de igual manera anteriormente en el presente trabajo de investigación, sin embargo, éste despido incausado, como su denominación lo indica, es quien que se produce sin causa justa, sin mencionarle al trabajador los motivos o razones, ya sea causas relacionadas con su conducta o su rendimiento en el lugar de trabajo, de manera verbal o escrita, dejando al trabajador en un estado de indefensión al momento de presentar sus descargos frente a este despido.

Éste despido incausado, se ha desarrollado en la Casación Laboral N° 2283-2017 LIMA, en su Considerando 6.4. que indica lo siguiente:

Despido incausado: Es aquel que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú. (Casación Laboral, 2017)

En la cual define de igual forma y en el mismo sentido éste tipo de despido, no encontrando una definición exacta plasmada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.1.6.4 DESPIDO NULO

El despido nulo, desarrollado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica cuándo se configura un despido nulo, destinando situaciones en las cuales se identifica dicho despido, así como también es definido por Luis Cuba Velaochaga (2017), el cual indica lo siguiente:

Se interpreta como despido nulo, el que se genera cuando no se cumple con los requisitos formales exigidos por ley, sin importar si existe o no causa justa de despido,

La consecuencia inmediata de dicha nulidad es que el empleador deberá reponer en su puesto de trabajo al trabajador, así como pagarle las remuneraciones no percibidas desde la fecha del despido hasta el reingreso.

El despido nulo, como su nombre lo indica, es un despido no válido, imposible de realizar porque hace referencia a violaciones de derechos y libertades de los trabajadores, discriminando ciertas condiciones de éstos.

Es por esto que cuando un despido se considera nulo, se activan distintos procedimientos para que el trabajador sea repuesto en su lugar y puesto de trabajo, y garantizar que mantenga todas las condiciones de trabajo que tenía antes de su despido.

El artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa lo siguiente:

Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (Congreso de la República, 1997)

Y, menciona cuáles son los supuestos o motivos con los que se configura un despido nulo, los cuales son:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales: La actividad sindical en el derecho laboral tiene un arduo recorrido e importancia, ésta corresponde a un sinnúmero de acuerdos y decisiones para mejorar la situación laboral y de seguridad de los pertenecientes a la organización sindical, por lo que el despido de un trabajador por su condición de tal, se presume la eliminación de una persona que puede suponer un riesgo para el empleador por ser de naturaleza confrontacional con éste, al querer negociar distintas condiciones que puedan perjudicar al bolsillo del empleador.

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad: De igual manera como en el inciso anterior, el hecho que el trabajador haya sido candidato o haber actuado como representante de los trabajadores sin tener condición de sindicato, supone un obstáculo para el empleador en el sentido de negociación y presupone un desmedro a las arcas monetarias del empleador, por lo que un despido de un trabajador de esta condición supone que el trabajador quiso deshacerse de él para evitar confrontaciones y negociaciones que lo afectarían.

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave, contemplada en el inciso f) del artículo 25: El trabajador que presente una queja o denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Sunafil o una denuncia ante la Fiscalía o Policía en contra del empleador, ya sea por condiciones laborales, o algún delito cometido por éste, no puede ser despedido por haber realizado estos actos, puesto que presupone un acto de venganza en contra del trabajador.

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole: este inciso se fundamenta en los derechos fundamentales de las personas, las cuales no pueden ser discriminadas por las razones anteriormente expuestas, puesto que vulneran su derecho al trabajo y libertad de expresión, por lo que al invocar un despido bajo estas causales resulta nulo.

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir: Este inciso menciona el embarazo, lactancia y demás situaciones que a consecuencia de ellas pueden suceder, anteriormente se ha mencionado que las embarazadas tienen protección especial por su condición propia, en especial en el lugar de trabajo y las condiciones ofrecidas gracias a ello, por lo que al despedir a una mujer embarazada o dentro de los 90 días después del nacimiento se considera nulo, la curiosidad en estos casos es que el empleador, para que se configure este tipo de despido nulo, deberá imputar como causal de despido el propio embarazo o lactancia, o no tener causal justificada para despedirla, por lo que se presume el despido por ésta causal.

Además de ello, la trabajadora embarazada deberá comunicar al empleador su condición, previa al despido del que pueda ser víctima, sin embargo, esta condición no prohíbe o limita al empleador que pueda despedir a la trabajadora bajo la condición de embarazada o en etapa de lactancia si es que ésta comete alguna causal de despido justificado, debidamente documentado y probado.

2.1.6.5 DESPIDO FRAUDULENTO

El despido fraudulento, definido por Luis Cuba Velaochaga, y desarrollado por distintas sentencias del Tribunal Constitucional y Casaciones de la Corte Suprema:

Se entiende por despido fraudulento aquel en el que se despide al trabajador con afán de malicia o con engaños, contraviniendo a la realidad y quebrantando las relaciones laborales; aun cuando se determine una causa objetiva de despido y se realice un correcto procedimiento de despido. (Cuba Velaochaga, 2017).

El despido fraudulento, no es más que el despido que se configura cuando se despide a un trabajador con la intención de engaño, o animo perverso, de hacer daño, de ser contrario a la realidad y la verdad, incluso cuando se haya realizado un proceso de despido de manera correcta y diligente y con alguna causal justificada de despido, éste sea catalogado como un despido fraudulento, posiblemente con alguna causal falsa, inventada con el único afán de despedir al trabajador y disfrazarlo como un despido justificado.

Asimismo, el autor Carlos Blancas Bustamante (2013), cataloga este despido con cuatro supuestos para que un despido fraudulento se configure:

Por consiguiente, los supuestos de hecho constitutivos de un despido "fraudulento" vendrían a ser los siguientes: a) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes; falsos o imaginarios, b) atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o, d) mediante la fabricación de pruebas.

Por lo que sería prudente desarrollar cada uno de estos supuestos para un mayor entendimiento:

a) Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes; falsos o imaginarios: Al configurarse este supuesto, se refiere a la falta de argumentos y pruebas necesarias para poder

probar un despido justificado, lo que acarrea en hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

b) Atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad: Este supuesto se basa en que el empleador utiliza una falta no prevista en la Ley ni en el Reglamento Interno de Trabajo, que sea considerado como falta grave, con la única finalidad de despedir al trabajador por alguna causal, intentando configurar un despido justificado.

c) Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad: Este supuesto se produce cuando el trabajador no tiene la voluntad de renunciar y el empleador lo obliga a firmar la carta de renuncia, muchas veces redactada por el mismo empleador, lo que evidencia una total falta de voluntad por parte del trabajador, siendo más aún que la renuncia es un acto unilateral voluntario que ejerce y promueve el trabajador.

d) Mediante la fabricación de pruebas: este supuesto se basa en el hecho de que el empleador, por el poder de dirección y el acceso fácil a información personal del trabajador, pueda fabricar pruebas para perjudicar al trabajador y pueda ser fácilmente despedido, no ocurriendo realmente los hechos imputados al trabajador.

2.1.6.6 DESPIDO INDIRECTO

El despido indirecto, está desarrollado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como también en la Casación Laboral N° 2283-2017 Lima, en la cual se define de la siguiente manera:

Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, al trabajador (Casación Laboral, 2017).

Tal como se ha definido en esta Casación, el despido indirecto no es más que actos de hostilidad que el empleador realiza sobre el trabajador para que éste renuncie de manera inmediata, pueden ser actos omisivos o activos, los que como consecuencia logran que el trabajador dé un paso al costado, sin embargo, estos actos de hostilidad dejan huella en los registros, así, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 30° precisa lo siguiente:

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia. (Congreso de la República, 1997) y los clasifica de la siguiente manera:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente: La falta de pago de las remuneraciones en el momento indicado o acostumbrado por el empleador, vale decir después de la fecha de pago normal y comparado con los demás trabajadores, sin justificación alguna, evidencia un acto de hostilidad que obliga al trabajador a denunciar estos actos, y en el peor de los casos renunciar por culpa del empleador, salvo que exista razones de fuerza mayor o caso fortuito que hagan imposible esta cancelación pronta o a tiempo de las remuneraciones.

b) La reducción de la categoría y de la remuneración e incumplimiento de requisitos para ascenso: Un trabajador se mantiene en la organización por la remuneración y su categoría adquirida, sin embargo se considera hostigamiento laboral el hecho de que sin razón alguna el empleador le reduzca la remuneración y su categoría, considerando que la jornada laboral y la carga laboral resulta el mismo, asimismo se considera hostigamiento laboral la falta del cumplimiento de los requisitos para el ascenso de un trabajador, evidenciando que el empleador no quiere que éste trabajador suba de categoría perjudicando su línea de carrera.

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de la prestación habitual con el afán de perjudicarlo: Si bien el empleador puede cambiar de lugar de trabajo al trabajador bajo las mismas condiciones, ésta debe ser proporcional y demostrada fehacientemente la necesidad de cambio de lugar de prestación del trabajo, sin embargo, si este traslado es evidentemente perjudicial al trabajador, puede ser considerado hostilidad laboral.

d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la salud y vida del trabajador: El trabajador por seguridad personal y salud en su ambiente de trabajo, constantemente evalúa los riesgos que puedan existir y realiza observaciones al empleador con la finalidad de mitigar esos riesgos, sin embargo si el empleador no realiza las actuaciones respectivas para mitigar el riesgo, poniendo en peligro inminente a su trabajador, se considera un acto de hostilidad.

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia: Tal vez uno de los más notorios actos de hostilidad laboral, el faltamiento de palabra y actos de violencia por parte del empleador en contra del trabajador, evidenciando un problema de falta de respeto dentro del área de trabajo, lo que perjudica demasiado las relaciones laborales y genera hostilidades entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador es el eslabón débil

f) Los actos de discriminación: La discriminación cualquiera sea su nivel, es un acto de hostilidad en contra del trabajador, ya sea por su sexo, raza, la religión que profesa, su opinión, idioma, discapacidad, preferencia sexual, preferencias políticas o de cualquier otra índole, que evidentemente reflejan una burla contra el trabajador, manifestando su incomodidad de manera hostil y logrando así que el trabajador se sienta incómodo en su lugar de trabajo, generando violencia psicológica dentro del lugar de trabajo.

g) Los actos contra la moral y otros que afecten la dignidad del trabajador: Estos actos llegan a denigrar al trabajador, a bajar su autoestima, a la violencia psicológica que, como en el inciso anterior se puede visualizar con los actos de discriminación, humillar privada o públicamente al trabajador es una causal de hostilidad laboral a la que puede ser víctima.

h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad: Uno de los deberes del empleador es adaptar el lugar de trabajo para los trabajadores que sufrieron algún tipo de discapacidad por algún accidente ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, para que así éste trabajador pueda

realizar sus labores de manera normal en las comodidades que demandan su discapacidad, sin embargo cuando el empleador se niega rotundamente en repetidas ocasiones éste reajuste del lugar de trabajo, se considera un acto de hostilidad laboral.

Adicionalmente a ello, se debe tener en cuenta que antes de iniciar cualquier acción judicial por despido indirecto por actos de hostilidad, el trabajador deberá enviar una comunicación por escrito al empleador solicitando que los actos de hostilidad cesen, debidamente identificados, otorgando un plazo no menor de seis días naturales para que el empleador pueda contestar dicho comunicado, para que cesen los actos de hostilidad o enmiende su conducta.

Asimismo, los actos de hostigamiento sexual se deberán investigar y sancionar de acuerdo a la ley sobre la materia.

2.1.6.7 CESE COLECTIVO

El cese colectivo o despido colectivo, está regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y definido por Carlos Blancas Bustamante (2013):

El despido colectivo se consuma por la determinación del empleador de querer culminar de manera unilateral las relaciones laborales de varios trabajadores, con los requisitos de una causa general y objetiva, en relación con el manejo y subsistencia de la empresa.

Lo que significa que la decisión de despedir a varios trabajadores de la empresa va más allá de la decisión unilateral del empleador, sino más bien es a consecuencia de causas objetivas no relacionadas con el empleador, pero de alguna u otra manera necesitan ser regulados para poder tener un control de estas situaciones de emergencia que pueda ocurrir dentro de la organización, netamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

Lo que acarrea una serie de causas objetivas reguladas en la Ley de Productividad y competitividad Laboral en su artículo 46° que indican las siguientes:

Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. (Congreso de la República, 1997) , las cuales se desarrollarán a continuación:

a) El caso fortuito o fuerza mayor: Esta causal se configura cuando existe un hecho inevitable, imprevisible y sobreviniente, mediante la cual sea imposible continuar con las labores cotidianas por un buen tiempo, lo que conlleva una gravedad extrema que implique la desaparición parcial o total del centro laboral, sin embargo, si el caso fortuito o fuerza mayor no reviste de gravedad extrema, únicamente podrá operar la suspensión del contrato mediante la figura de suspensión perfecta hasta por el tope de noventa días, con la debida comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que está obligada bajo responsabilidad de verificar la petición realizada, en el caso que no califique con la urgencia y necesidad de ser declarada esta suspensión perfecta de labores, deberá ordenar la inmediata reanudación de las labores y el pago de remuneraciones por el período de suspensión que ha sido víctima.

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: Los motivos económicos se basan en las falencias económicas que tiene la empresa como pérdidas en la producción, en el volumen de ventas que hace insostenible la situación económica de la empresa, y se procede a la rescisión de los contratos de trabajo. Los motivos tecnológicos no son más que la obsolescencia de los aparatos electrónicos que son parte de la empresa, que hacen imposible la línea de producción de la empresa y es imposible la adquisición de unos equipos nuevos o mejora de los actuales, asimismo, también significa una reducción del personal por el motivo de que la línea de producción ha sido reemplazada por maquinaria, dejando de lado a los trabajadores que hacían de igual forma esa labor. Los motivos estructurales o análogos se refieren a los cambios estructurales dentro de la organización, una reorganización en la producción u otras causas que ocasionen este movimiento estructural, que dejaría a los trabajadores sin sus puestos de trabajo.

c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra: En el caso de disolución y liquidación, se deberá realizar el procedimiento que la Ley General de Sociedades dicta, sin embargo, es necesario indicar que en el presente caso y en el caso de quiebra, deviene un despido colectivo por el motivo de la pronta inexistencia de la empresa y la insolvencia económica que deviene de la declaración en quiebra.

d) La reestructuración patrimonial: Se entiende por reestructuración patrimonial al procedimiento concursal que tiene por finalidad revertir la situación económicamente difícil que puede estar pasando en una organización, a través de diversos mecanismos

para poner puesta en valor a la empresa y maximizar las ganancias, para lo cual se despiden a los trabajadores cuyos procesos productivos son los más afectados, por la reestructuración organizacional que afecta a la empresa.

2.2 DEFINICIÓN DEL DESEMPLEO

Uno de los puntos importantes en el trabajo de investigación es el desempleo, por lo que es necesario definirlo así:

El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Como se puede observar, existen distintos factores los cuales logran dar o brindar una definición de desempleo, respecto a la demanda de empleo, es la cantidad de personas que buscan empleo activamente, mientras que la oferta de empleo es la cantidad de trabajos disponibles, lo cual, en un equilibrio ideal debería existir equidad entre la oferta de empleo y la demanda de empleo, sin embargo, el desempleo implica que el número de personas que buscan trabajo activamente sea mucho mayor al número de ofertas laborales ofrecidas, asimismo, si se observa la realidad nacional de los últimos años, éste índice de desempleo ha ido creciendo en un nivel considerable, además de la coyuntura mundial por la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19, ésta tasa de desempleo ha crecido exponencialmente en los últimos 6 meses, por diversos factores adicionales a la enfermedad emergente como la informalidad laboral que en el Perú que alcanza un nivel del 70%.

2.2.1 FORMAS DE DESEMPLEO

Asimismo, Enrico Pugliese, sociólogo italiano define tres formas de desempleo, basándose en el comportamiento de la sociedad respecto a la condición de desempleado que las personas puedan estar atravesando, basándose en el modelo industrial o empleo formal, donde el empleador es el generador del empleo u ofertante de empleo y los ciudadanos son los demandantes de empleo, siendo el empleador el eslabón fuerte de la cadena de empleo, dando lugar al equilibrio o desequilibrio en el sistema, significando un gran problema la situación que

se repite alrededor del mundo y en especial en el Perú, donde existe como anteriormente se mencionó, un mayor nivel de demanda de empleo que oferta de empleo, generando el desempleo.

2.2.1.1 FORMA UNO

Se define esta primera forma de desempleo así: El desempleo de una persona que hasta el momento no ha logrado ser un obrero, pero que en un futuro lo podrá ser. (Pugliese Enrico, 2000)

Lo que significa que las personas que aspiran a ingresar al mundo laboral de manera formal pero que aún no lo hicieron, pero que en algún momento van a ingresar, asimismo, éste desempleo puede ser de mediana importancia puesto que aún no forman parte de la Población Económicamente Activa, pero que eventualmente se están preparando para ello.

2.2.1.2 FORMA DOS

Se define esta segunda forma de desempleo así: El desempleo de una persona que en un momento fue obrero, es decir, que ha mantenido una relación laboral y se desenvuelve en una sociedad industrial y que ha quedado desempleado. (Pugliese Enrico, 2000)

Lo que significa que son las personas que eventualmente perdieron su empleo, de las personas que ya tuvieron un trabajo, pero por razones distintas lo perdieron, éste tipo de desempleo forma una gran importancia puesto que éstas personas ya fueron parte de la Población Económicamente Activa y que en algún momento aportaron y contribuyeron con su trabajo al empleador o empleadores y al Estado, realizando la contribución tributaria correspondiente.

2.2.1.3 FORMA TRES

Se define esta tercera forma de desempleo así: El desempleo de una persona que nunca ha sido obrero y que no tiene oportunidades de poder llegar a serlo alguna vez. (Pugliese Enrico, 2000).

Lo que significa que las personas nunca tuvieron un trabajo formal y tienen escasas oportunidades de poder acceder a ella, por diversos motivos, pueden ser motivos de formación académica o técnica, lo que para una organización o una empresa es primordial para el normal y correcto funcionamiento de su personal, incluso por motivos de elección entre un trabajo

formal e informal, donde en este último no existen prácticamente los derechos laborales que puedan amparar la relación laboral.

2.3 DEFINICIÓN DE CONTRATOS DE SEGUROS

Este concepto, de vital importancia para el presente trabajo de investigación, a lo que se deberá remitir al autor Rubén Stiglitz Guerschmann (1998), el cual define el contrato de seguros como:

El seguro es un contrato por adhesión por el cual una de las partes, el asegurador, se obliga, contra el pago o la promesa de pago del premio efectuado por el asegurado, a pagar a éste o a un tercero la prestación convenida, subordinada a la eventual realización (sinistro) del riesgo, tal como ha sido determinado, durante la duración material del contrato.

Así, se puede interpretar ésta definición como un contrato por decisión bilateral, contrato por adhesión, lo que significa que las cláusulas ofrecidas por éste no son negociables, sino más bien es un contrato fijo al que las personas quieran adherirse van a tener las mismas condiciones, por las cuales la persona asegurada o contratante de éste seguro debe pagar un monto por él bajo la contraprestación ofrecida por el asegurador, ante cualquier riesgo que éste contrato tenga cobertura (seguro de vida, seguro vehicular, seguro contra incendios, etc.), lo cual se le denomina siniestro que puede ocurrir en cualquier momento bajo ciertas circunstancias, dentro de un tiempo determinado el cual es la vigencia de éste seguro, algunos por su naturaleza perduran en el tiempo, otros son renovables periódicamente de acuerdo al bien que uno quiera proteger.

De igual forma la Ley del Contrato de Seguro, Ley N° 29946, en su artículo 1° lo define como:

El contrato de seguro es aquel por el que el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura, a indemnizar dentro de los límites pactados el daño producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas. (Congreso de la República, 1997)

Como se puede observar, este artículo tiene el mismo espíritu de la definición doctrinaria mencionada anteriormente, adicionando además que deberá existir cláusulas de

coberturas que deberán ser respetadas en caso exista un siniestro, las que varían de acuerdo al seguro contratado.

2.3.1 ELEMENTOS DE UN CONTRATO DE SEGUROS

Los elementos estructurales de un contrato de seguro en general son: el consentimiento, el riesgo asegurado y el interés asegurable, los cuales serán desarrollados a continuación.

2.3.1.1 CONSENTIMIENTO

El consentimiento, es uno de los elementos de un contrato de seguro, y se define así:

El consentimiento o acuerdo de las partes necesita de los sujetos de la relación o los que consienten la relación y también necesitan de las premisas básicas pertenecientes a las partes, las cuales son la capacidad de razonamiento y la forma. (Stiglitz Guerschmann, 1998)

El consentimiento, no es más que la manifestación de voluntad de los sujetos intervinientes, que de manera genérica es la empresa aseguradora y el asegurado, los cuales actúan con total libertad, ambos con la capacidad de poder contratar que tiene relación estrecha con la validez del contrato de seguro suscrito entre las partes, y mantiene como base la confianza entre ellas para la suscripción del contrato. Este consentimiento se materializa dentro del contrato de seguro con la firma de los sujetos intervinientes principales.

2.3.1.2 RIESGO ASEGURADO

El riesgo asegurado, como un elemento de un contrato de seguro, se define así:

El riesgo asegurado, es un elemento u objeto que está compuesto por la posibilidad de un daño en el bien o patrimonio de la parte asegurada, es decir, el riesgo se plasma en la probabilidad de acontecer un hecho dañoso o siniestro estipulado en el contrato y que es razón del nacimiento de la obligación del asegurador de reparar el daño causado o ejecutar la prestación contenida en el contrato. (Stiglitz Guerschmann, 1998)

Como se puede apreciar, el riesgo asegurado es el objeto del contrato de seguro, es decir, las circunstancias, las causas que generan el hecho dañoso, ejemplo:

En un seguro vehicular, la probabilidad de que el vehículo se accidente es mayor que la probabilidad que ese mismo vehículo se incendie por causas naturales, por lo tanto, es más probable que se asegure el vehículo por accidentes de tránsito.

Por lo tanto, el riesgo asegurado es uno de los elementos importantes de un contrato de seguro por la naturaleza proteccionista que tiene respecto a las probabilidades de siniestros que puedan ocurrir, con el fin de que el objeto asegurado esté protegido por cualquier hecho dañoso al que esté expuesto, a incendios, robos, enfermedades, muerte, desempleo, etc.

2.3.1.3 INTERÉS ASEGURABLE

El último elemento de un contrato de seguro es el interés asegurable, que se define así: El interés radica en el vínculo económico entre un individuo y un bien apto de una valoración económica. (Stiglitz Guerschmann, 1998)

El interés asegurable es la valuación económica que una persona le da a un bien, con el fin de protegerlo, ponerle un valor a las cosas o circunstancias con la intención de que perdure en el tiempo o en el peor de los casos recuperarlo en caso se pierda. A modo de ejemplo se puede mencionar que el interés asegurable es la valoración económica que se le da a una casa o a la vida de una persona que se protegen bajo el contrato de seguro, porque el contratante tiene el interés de asegurar su casa o porque tiene la necesidad de contratar un seguro de vida por el riesgo que puede tener de perderla, dependiendo el riesgo que se considere al momento de contratarlo.

2.3.2 SUJETOS INTERVENIENTES EN UN CONTRATO DE SEGUROS

Los sujetos intervinientes en un contrato de seguros son todas las personas que de alguna u otra manera se ven involucradas directa o indirectamente dentro de este contrato de seguros: los cuales son el asegurador, el asegurado, el beneficiario y el tomador.

2.3.2.1 ASEGURADOR

El asegurador o empresa aseguradora, una de las partes o sujetos intervinientes en un contrato de seguro, se define así:

La explotación técnica del ramo de seguros requiere que el asegurador sea una empresa, porque su funcionamiento exige la acumulación de una masa de riesgos, para la

realización de la hipótesis estadística que lo funda y la formación de un fondo de primas que permita afrontar las obligaciones asumidas. (Halperin, 1993)

Esto significa que el asegurador o empresa aseguradora, necesariamente debe ser una empresa debidamente autorizada y acreditada por la Superintendencia de Banca y Seguros, la cual revisará y analizará los diversos riesgos y contingencias en distintas situaciones, las cuales serán incluidas en un contrato de seguro, con el fin de afrontar las situaciones en caso de presentarse algún riesgo.

El asegurador o empresa aseguradora es la encargada de redactar el contrato de seguros, que en este caso es un contrato por adhesión dada su naturaleza, de contratación masiva, por lo que se requiere una evaluación general y concienzuda de los riesgos que pueda ocurrir en cada tipo de seguro ofrecido por éstos.

2.3.2.2 ASEGURADO

El asegurado, como parte de los sujetos intervinientes, tiene su definición en el autor Isaac Halperin (1993), el cual indica lo siguiente: Habitualmente, en un contrato de seguros participan dos intervinientes: el asegurado y titular del interés asegurado.

En esencia, el asegurado es el titular del interés asegurado, lo que significa que es la parte que está expuesta al riesgo, vulnerable al hecho dañoso que pueda ocurrir, los intereses pueden ser bienes como vehículos, inmobiliarios etc. o su vida como un seguro de salud, desempleo, vida, oncológico, etc. El asegurado no siempre puede confluir en la misma persona como tomador, beneficiario y asegurado, por lo que se hace la distinción entre éstos.

2.3.2.3 BENEFICIARIO

El beneficiario, el tercer sujeto interviniente en un contrato de seguro, el cual se define de la siguiente manera: El beneficiario es el sujeto destinado a percibir la indemnización o prestación económica del seguro contratado, normalmente en los seguros personales; que recibe la persona designada para recibir la indemnización, llamados los seguros personales. (Explora, comparador de seguros online España, 2020)

Como se puede apreciar, el beneficiario es la persona que va a recibir la prestación del seguro contratado, en el caso de un seguro de vida, el contratante asignará a una persona beneficiaria de la indemnización en caso fallezca el contratante, asimismo en el caso de un

seguro de desempleo, el beneficiario resultaría ser el mismo contratante, por lo que el beneficiario puede confluir en la misma persona con el tomador y el beneficiario.

2.3.2.4 TOMADOR

El ultimo sujeto interviniente en un contrato de seguro es el tomador, el cual se define como:

El tomador es el sujeto, pudiendo ser persona natural o persona jurídica, que, de la mano del asegurador, firman un contrato de seguro y es el responsable de las obligaciones, y en todo caso, de los derechos provenientes del mismo. (Gestión Sanitaria, 2020)

El tomador, uno de los intervinientes directos en un contrato de seguros, es la persona natural o jurídica que firma en contrato de seguro con el asegurador o empresa aseguradora con la finalidad de recibir los beneficios del contrato suscrito, de igual forma, el tomador también puede ser en un caso eventual el beneficiario y el asegurado, o en otros casos, no puede serlo.

2.3.3 COBERTURAS DE UN SEGURO

La cobertura de un seguro está definida en la Ley del Contrato de Seguro, en su artículo 2º: “El contrato de seguro cubre cualquier riesgo siempre que al tiempo de su celebración exista un interés asegurable actual o contingente”. (Congreso de la República, 1997)

Como se menciona, las coberturas de un seguro están determinadas y estipuladas dentro del contrato suscrito entre las partes al momento de su celebración, el cual contiene las situaciones y atingencias por las cuales éste seguro puede activarse y ejecutarse, sin embargo, también existen excepciones a esta cobertura, que de igual forma deberá estipularse en el contrato de seguro.

2.3.4 CARACTERÍSTICAS DE UN CONTRATO DE SEGUROS

Estas características fueron recogidas de distintas fuentes bibliográficas, sin embargo, en ellas únicamente se mencionan, mas no fueron desarrolladas a cabalidad, por lo que serán desarrolladas por el investigador.

2.3.4.1 ALEATORIO

Esta característica tiene como finalidad dar a entender que un contrato de seguros se basa en las probabilidades que pueda suceder o no un siniestro, así como también la onerosidad de este siniestro, por lo que se dice que es de carácter aleatorio, que se deja a la suerte.

2.3.4.2 BILATERAL

Como todo contrato, debe ser de carácter bilateral y voluntario, contrato suscrito entre dos partes, el que requiere este seguro o el contratante, que puede ser una persona natural o jurídica, y el que ofrece este seguro o el prestador, que resulta ser el la empresa aseguradora, debidamente fiscalizada y autorizada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

2.3.4.3 ONEROSO

El contrato de seguros deberá ser oneroso, por la misma naturaleza que éste tiene, el contratante deberá pagar una prima en contraprestación por los servicios prestados, la prima deberá ser menor al importe de la prestación, sin embargo, para poder hacer cobro de un seguro, debe haber un pago mínimo de un numero de primas para que el bien asegurado sea cubierto.

2.3.4.4 CONSENSUAL

Esta característica significa únicamente que las dos partes, el asegurado y la empresa aseguradora los cuales darán su consentimiento a la firma o suscripción del contrato de seguro, están aceptando expresamente las condiciones del contrato.

2.3.4.5 DE TRACTO SUCESIVO

Esta característica significa que un contrato de seguros, por su naturaleza va a perdurar en el tiempo, y tendrán que ocurrir distintas situaciones para que sea consumada, y no en el instante en que se firma el contrato de seguro.

2.3.4.6 BUENA FE

Ambas partes, el asegurado y la empresa aseguradora, deben tener la buena fe al momento de la suscripción del contrato de seguro, por su parte la empresa aseguradora presume buena fe por ser una entidad autorizada y fiscalizada por la SBS, así como también el asegurado

o el contratante tiene como principio la buena fe al contratar, declarando con total veracidad la calidad y características del bien asegurado.

2.4 SEGURO DE DESEMPLEO

De acuerdo a la historia, los seguros de desempleo han existido hace 100 años atrás, conociéndose ampliamente la experiencia internacional y los problemas que afectaron los seguros de desempleo en Europa y los Estados Unidos. Por lo tanto, existen varias razones que fundamentan la existencia de un seguro de desempleo; primero, destrucción creativa de empleo de la economía moderna; segundo, la problemática del desempleo cuando se incrementa la tasa de desocupación masiva y generalizada y tercero, los trabajadores con plazo fijo enfrentan problemas de continuidad. Entonces, estas razones permiten la creación del seguro de desempleo, con el objetivo de no reducir la variabilidad en el consumo familiar y proporcionar los medios para que el trabajador encuentre un trabajo digno con salario aceptable. Llevando a las familias de los trabajadores la mejora del bienestar social.

Sin embargo, la creación del seguro de desempleado presenta un problema de selección adversa, donde el riesgo del desempleo no es aleatorio, que afecta a algunas personas más que otras; por lo tanto, las empresas prestadoras cobrarían una prima elevada y nadie podría aportar, entonces, las empresas desaparecerían por alto riesgo de vulnerabilidad. En ese sentido, se hace imposible la creación de un seguro de desempleo privado.

Por lo que es necesario hacer obligatorio el seguro de toda la fuerza laboral, comprendiendo con un menor riesgo y mayor riesgo en un solo grupo, y que el Estado sea la entidad que pueda cubrir los riesgos sistemáticos. Asimismo, debe existir un seguro combinado con ahorro forzoso frenando el comportamiento abusivo que pudiera desfinanciar el fondo solidario.

Y cabe una pregunta ¿Por qué un seguro que complementa la indemnización en lugar de reemplazarla?, cabe resaltar que, en teoría, el seguro de desempleo es mejor que la indemnización en los casos de despido. Ya que la indemnización es un seguro imperfecto que protege la eventualidad del despido en función de años de trabajo dentro de la empresa, que protege en gran manera a los que tienen más años de antigüedad y menos a los trabajadores recientes. En consecuencia, la presencia de la indemnización y el seguro del desempleo hacen que la población de la fuerza laboral esté mejor protegida ante los eventos de crisis económico y social (Ramos y Acero, 2010).

Cabe mencionar que esta base teórica de seguro de desempleo, se fundamenta principalmente en los inicios de la creación e implementación en uno de los países en vías de desarrollo, Chile, que a finales del siglo XX un país innovador en materia de política económica y social. Es así, que el año 2002 entró en vigencia la Ley 19728, seguro de desempleo que tiene mayor alcance que otorga beneficios para los trabajadores. Esta nueva normativa elimina en gran parte a los abusos y deficiencias del seguro de desempleo en base a las experiencias internacionales. En ese sentido, se crea este programa de acuerdo a las capacidades de financiamiento de una economía emergente, como la chilena.

Antes de la vigencia de esta nueva normativa, para el trabajador chileno existían algunos mecanismos de protección para el trabajador cesante, que contemplaba con: indemnización por años de servicio en el caso de los despidos, un subsidio de cesantía y finalmente se implementaban los programas de empleo de emergencia cada vez que aumentaba el desempleo.

De cierta manera no funcionaba como se esperaba y existía varios vacíos legales que permitía que el empleador sea favorecido; en ese proceso convergen varios factores que han permitido la creación del seguro de desempleo en Chile; el primero, se refiere a un buen clima político que se percibía y segundo, la tramitación del proyecto de la ley en las cámaras legislativas.

En la implementación, el primer paso fue la afiliación, la cual contempla en un seguro obligatorio para todos los contratos de trabajo a partir del 2002, asalariados del sector privado, mayores de 18 años que recibían remuneraciones excepto las labores domésticas.

En el beneficio monetario y demás prestaciones, el objetivo principal era brindar al trabajador cesante un ingreso mientras durara su búsqueda de nuevo trabajo. Entonces, en los siguientes años como era de esperarse, el beneficio para el cesante de contrato indefinido que acudía al Fondo Solidario de Cesantía, era una cifra mayor, por lo que la protección es sustancialmente mejor, debido a que ahora recibe del seguro y de la indemnización.

En el año 2009, se modifica la ley del seguro de cesantía debido a estas razones: existía un grupo amplio de trabajadores que no recibían una adecuada protección y por otro lado la autoridad era cuidadosa respecto a los abusos y filtraciones de grupos no prioritarios del Fondo Solidario. Por lo tanto, esta nueva normativa pretende ocupar los excedentes y ampliar sus beneficios en base a los reclamos y recomendaciones de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

De acuerdo a datos a 2010, el total de activos de seguro ha crecido y supera US\$ 2,000 millones. Este incremento se debe principalmente por el incremento continuo de cotizantes, y, además, a la rentabilidad de estas inversiones. Dando una sostenibilidad financiera de forma robusta y que podría soportar el problema del desempleo durante una crisis.

En la fase de la evaluación se afirma que la implementación de este seguro fue innovadora en dos criterios: el ahorro forzoso en el Fondo Solidario permite evitar filtraciones y abusos y brinda una protección a los trabajadores tradicionalmente ignorados. Sin embargo, aunque la norma es inclusiva deja de lado a los trabajadores independientes o informales, que según los datos ascienden en promedio a 40%.

En ese contexto aún quedan desafíos pendientes, lagunas importantes que pese a los cambios del 2009 siguen persistiendo. Existen varios trabajadores del sector público que aún no gozan de la estabilidad en el empleo ni de la indemnización en los casos de despido, por lo que resalta por si sola la inclusión de este importante grupo. Además, los beneficios del seguro no distinguen si eres joven, con cargas familiares, con familia o eres un trabajador de mayor edad.

A su vez, de la misma manera, siendo el seguro más generoso en los tiempos de crisis, aún carece de flexibilidad en su diseño para responder adecuadamente en los casos de crisis económica. Asimismo, este sistema de seguro de cesantía junto con la indemnización, no funciona adecuadamente puesto que favorece a los trabajadores de menor antigüedad y los cesantes de mayor edad, dejando de lado el trato equitativo.

2.5 LEGISLACIÓN COMPARADA

Respecto al tratamiento de la legislación comparada, con el propósito de valorar la mejor conveniencia, es necesario comprender los seguros de desempleo que se han implementado en los diferentes países de la región, y partiendo de este punto examinar sus características y ver la factibilidad en el Perú.

2.5.1 ARGENTINA

Respecto al seguro de desempleo en Argentina que establece el derecho de los trabajadores asalariados permite recibir un seguro de desempleo, tal como contempla esta ley:

LEY N° 24013

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS

Artículo 3.-

La política del empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos. (Diputados Argentina, 2017)

Análisis y comentario

Cabe mencionar que la Constitución establece que la Ley asegura al trabajador la protección respecto al despido arbitrario. Sin embargo, la estabilidad del trabajador en el sector privado de Argentina tiene una calificación relativa, pues un despido injustificado tiene validez, dejando en claro que la ley no se cumple.

En el caso de los empleados públicos, la constitución es aún más estricta, pues asegura la estabilidad laboral, excluyendo los despidos arbitrarios y pronta reposición. Porque una privación de fuente de ingreso no es nada alentador para cualquier trabajador. En ese sentido, el seguro de desempleo fue creado para socorrer al trabajador desempleado por un periodo hasta que encuentre insertarse de nuevo al mercado laboral.

Sin embargo, el seguro de desempleo fue creado para aquellos trabajadores que se encuentran laborando en el mercado formal, excluyendo a los trabajadores de la construcción, trabajadores rurales y empleadas domésticas; por lo tanto, es discriminatoria y no va acorde con la seguridad social dispuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

2.5.2 CHILE

En relación a Chile, también tiene un seguro de desempleo en beneficio de los trabajadores dependientes. Literalmente se menciona de la siguiente manera:

LEY 19728

TÍTULO I: Del Régimen de Seguro de Cesantía

Artículo 1.-

Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante “el seguro”, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el código de Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley.

El seguro será administrado por una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, en adelante Sociedad Administradora, que se regulará conforme a las disposiciones de la ley. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2016)

Análisis y comentario

Desde la implementación de esta normativa en el país vecino, ha tenido una buena acogida, porque ha logrado mejorar el sistema de protección social de los trabajadores desempleados, pues les permite contar con una prestación de dinero en tiempos donde el trabajador queda sin empleo. De esta manera se pueda reducir los efectos negativos como la pérdida de fuente de ingreso y el despido masivo.

Por otro lado, los especialistas señalan que el seguro de desempleo vigente, constituye un avance importante respecto a la protección laboral, pero es solo el comienzo de un largo camino para sostener un sistema adecuado de seguridad social solidaria y justa que refleje plenamente lo que estipula la Constitución Política.

Entonces, esta medida favorece de gran manera al sector empresarial, liberando las responsabilidades. Además, la administración está a cargo de una entidad privada, siendo esta una entidad con fines de lucro a través de las comisiones de los aportantes de los trabajadores.

2.5.3 COLOMBIA

En Colombia, existe una ley vigente de seguro de desempleo cuyo objetivo es garantizar un ingreso cuando la persona pierda su trabajo durante un periodo. Que textualmente se menciona de la siguiente manera:

Ley 1636

TÍTULO I

Del Régimen de Seguro de Cesantía

Artículo 1.-

La presente ley tiene por objetivo crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo de facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida y formalización. (Congreso de Colombia, 2013)

Análisis y comentario

En base a datos recientes sobre el desempleo en Colombia, donde cerca de 73,000 personas pierden su trabajo de un día para el otro; explica que las personas dependientes restringen sus gastos prioritarios, como servicios de salud, educación, vivienda, mercado y entre otros. En base a este contexto, se crea un Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) cuya finalidad es la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas para mitigar los efectos del desempleo y asimismo facilite la reinserción al mercado laboral en condiciones adecuadas.

Entonces, se creó el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSEFEC), cuya administración estaba a cargo de las Cajas de Compensación Familiar y su objetivo era financiar el Mecanismo de Protección al Cesante y que las acciones conlleven a proteger de los riesgos producto de los flujos de ingreso en periodos atípicos.

Ante la interacción descrita líneas arriba, el seguro del desempleo puede implementarse siempre y cuando siga la línea laboral colombiana, enfocado en los trabajadores con contrato de trabajo formal, de forma obligatoria y que englobe al mayor número de los trabajadores con la finalidad de reducir los riesgos derivado de un costo menor del seguro. Sin embargo, cabe mencionar que existe un alto porcentaje de trabajo informal en el país, los cuales deben ser minuciosamente tratados y de forma integral.

CAPÍTULO III

3 IMPLEMENTACIÓN, REGULACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1 PROTECCIÓN AL TRABAJADOR FRENTE AL DESEMPLEO

En este capítulo, se analizará y se propondrá una debida protección al trabajador frente a la posible contingencia que es el desempleo, para lo cual se deberá revisar a detalle los antecedentes legislativos, que a su vez puedan funcionar como una suerte de Seguro de Desempleo, evidenciando las deficiencias de cada figura, así como también la finalidad de los mismos.

3.1.1 VENTAJAS COMPARATIVAS ENTRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y EL SEGURO DE DESEMPLEO

Para poder entender las diferencias sustanciales entre un Seguro de Desempleo y la Compensación por Tiempo de Servicios, es necesario revisar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, el Decreto Supremo N° 001-97-TR, el cual lo define como: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia”. (Congreso de la República, 1997)

Así, se puede colegir que la definición de la Ley, hace la precisión que la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social, que sirve para las contingencias que puedan originarse frente al cese laboral, sin embargo, es necesario hacer un análisis mayor respecto al mismo, puesto que, en la práctica, este fondo de Compensación por Tiempo de Servicios no necesariamente tiene el fin o el objetivo de proteger al trabajador frente a la contingencia materia de investigación, que es el desempleo.

Por otro lado, si se realiza un análisis del nombre “Compensación por Tiempo de Servicios”, tiene un significado totalmente distinto al que se verifica líneas anteriores, el cual puede determinarse como: El monto que se paga al trabajador en agradecimiento de parte del empleador por haber prestado sus servicios por el tiempo que permaneció dentro de la organización.

A su vez, ésta Compensación por Tiempo de Servicios será depositada por el empleador dos veces al año: un 50% de la remuneración percibida por el trabajador en el mes de mayo y otro 50% en el mes de noviembre, lo que se resume en una remuneración adicional por año, a diferencia de un Seguro de Desempleo, que será descontado en un porcentaje de manera mensual de sus haberes, el cual será retenido por su empleador, con la finalidad de ser depositado a la entidad encargada del Seguro de Desempleo.

Si bien, la finalidad que el legislador ha querido dar a esta Compensación por Tiempo de Servicios, es precisamente la protección del trabajador frente a una contingencia que es quedarse sin empleo, sin embargo, dentro de la misma norma, precisa lo siguiente:

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho. (Congreso de la República, 1997)

Lo que da a entender que la Compensación por Tiempo de Servicios puede estar sujeta a descuentos en el caso de alimentos, lo que evidencia que una Compensación por Tiempo de Servicios puede no ser efectiva como un fondo de protección frente al desempleo, bajo las circunstancias antes prescritas. Sin embargo, el Seguro de Desempleo, por su naturaleza, no puede ser embargado, puesto que de éste va a depender la supervivencia del individuo beneficiario y de sus dependientes de ser el caso.

Para poder evidenciar esta precisión, es necesario revisar el artículo 41: “El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos”. (Congreso de la República, 1997)

Así, se evidencia que la Compensación por Tiempo de Servicios no es exclusiva y necesariamente para cubrir las contingencias originadas por el cese laboral, toda vez que se puede retirar hasta el 50% de sus fondos acumulados para fines que el trabajador estime convenientes, aun cuando el mismo siga trabajando.

Por lo que la Compensación por Tiempo de Servicios, cumple distintas funciones y no necesariamente todas a la vez, siendo que cumple un rol de protección frente al desempleo, pudiendo retirar el 100% de su fondo al momento del cese laboral, caja chica de libre

disponibilidad hasta el 50% cuando el trabajador sigue en labor e incluso puede ser embargado hasta un 50% por concepto de alimentos.

Lo que se concluye que la Compensación por Tiempo de Servicios, de no ser utilizada correctamente, puede ser utilizada para la supervivencia del trabajador o para su beneficio o disfrute personal, en las compras de artefactos electrodomésticos, viajes, pago de préstamos, etc., que hacen que la Compensación por Tiempo de Servicios no sea de uso exclusivo para la supervivencia del trabajador en caso de que suceda alguna contingencia.

A diferencia de un seguro de desempleo que, si funcionaria única y exclusivamente para el caso en que el individuo se quede sin empleo, garantizando fehacientemente su supervivencia, y sin la posibilidad de quedar desprotegido por la mala utilización de los fondos, que en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios queda evidenciado sirve para distintos fines, y no exclusivamente como protección frente al desempleo, no cumpliendo su finalidad, la cual está definida por la Ley.

3.1.2 NUEVOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR

Si bien un seguro de desempleo puede ser familiar para varios países de la región sudamericana, en el caso de Argentina, Chile y Colombia (países que serán utilizados como referencia para la posible implementación de un seguro de desempleo o cesantía), y muchos otros países alrededor del mundo, existen varios países que no lo poseen como es en el caso de Perú, sin embargo, como se puede verificar en el punto anterior, existe la Compensación por Tiempo de Servicios, que en principio protege al trabajador en caso del cese laboral, pero que no cumple con su finalidad en la mayoría de casos como se ha expuesto, por lo que para el Perú sería un tema nuevo un seguro de desempleo que efectivamente funcione y proteja a los contratantes del mismo frente a la contingencia.

Al respecto, se debe mencionar que si bien la Constitución, en su artículo 27 que indica: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993), tiene como fin la “protección frente al despido arbitrario”, se evidencia que no existe fehacientemente una protección frente al desempleo, ni otro mecanismo constitucional que lo proteja, por lo que resulta necesario en un país como el Perú, tener una política proteccionista frente al desempleo, no solo con la Compensación por Tiempo de Servicios, que como se repite, no es un buen mecanismo de protección frente al desempleo debido a sus falencias y a sus características, sino que es necesario, incluso por

recomendaciones internacionales, tener una política efectiva, funcional y especializada frente al desempleo, considerando que además de existir más de un 70% de informalidad laboral en el país, que va en aumento por la coyuntura internacional del COVID-19, adicional a ello se ha evidenciado que muchos trabajadores han estado desempleados por la misma situación, quedando en muchos casos sin protección económica para afrontar tal situación.

3.1.3 DISPOSICIONES INTERNACIONALES A FAVOR DE LA CREACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO

Las Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como objetivos lo siguientes:

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Así, se puede colegir que la OIT es la organización encargada de emitir directrices para fomentar, mejorar y proteger los derechos laborales de los trabajadores alrededor del mundo, por lo tanto, es la entidad mediante la cual se basará el análisis de la posibilidad de implementación de un seguro de desempleo en el Perú. Asimismo, se observan los diferentes convenios, ratificados o no por el Perú, los cuales serán materia de análisis, únicamente los Convenios referentes al desempleo serán analizados.

3.1.3.1 CONVENIO SOBRE EL DESEMPLEO, 1919 (C002)

Este convenio no está ratificado por Perú, y quizás la razón es porque su promulgación es del año 1919, fecha que se formó dicha organización, así como también porque en su artículo 2° que indica lo siguiente:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Se nombrarán comités, en los que deberán figurar representantes de los trabajadores y de los empleadores, que serán consultados en todo lo que concierna al funcionamiento de dichas agencias.
2. Cuando coexistan agencias gratuitas, públicas y privadas, deberán tomarse medidas para coordinar las operaciones de unas y otras, con arreglo a un plan nacional.

3. El funcionamiento de los diferentes sistemas nacionales será coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con los países interesados. (Organización Internacional del Trabajo, 1919)

Precisa que se deberá formar un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, es decir, agencias de empleo para combatir la tasa de desempleo, asimismo la creación de un seguro de desempleo propiamente dicho para proteger a los trabajadores, además, se autoriza de que coexistan agencias públicas y privadas, siempre y cuando puedan coordinar el trabajo conjunto para su mejoría.

Sin embargo, podría considerarse que este Convenio resulta un poco vago al únicamente mencionar lo anteriormente desarrollado, puesto que para poder combatir el desempleo se necesita mayores acciones pertinentes y una mayor amplitud del tema, por lo que podría considerarse que uno de los motivos por las que el Perú no ha ratificado nunca este Convenio es la falta de información y la imposibilidad de implementar agencias públicas, sabiendo que las mismas podrían fracasar y conllevaría a no poder cumplir a cabalidad con éste convenio.

Por lo que se puede considerar y concluir que el presente Convenio no debe ser ratificado en ningún momento por Perú, tal como a la fecha lo sigue siendo, toda vez que también existe un Convenio sobre el Desempleo de 1934, el cual el Perú si ha ratificado, que será materia de análisis más adelante.

3.1.3.2 CONVENIO SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DE DESEMPLEO (NAUFRAGIO), 1920 (C008)

Este convenio, ratificado por Perú el 04 de abril de 1962, y derogado por la Organización Internacional del Trabajo en su 109° Conferencia Internacional del Trabajo realizada en junio del 2021 y publicada el 28 de julio del 2021, precisaba las pautas para los trabajadores marítimos o “gente de mar” como se menciona en el documento, los cuales están a bordo de alguna embarcación no militar.

Este convenio, a lo largo de su articulado, precisaba que, en caso de pérdida o naufragio de la embarcación, todos los trabajadores tripulantes de la embarcación deberán recibir una indemnización por “desempleo” por el monto equivalente a una jornada ordinaria, desde el momento del naufragio hasta máximo dos meses, lo que significa que los trabajadores marítimos están protegidos durante un tiempo máximo de dos meses en caso ocurra un naufragio.

Sin embargo, se puede evidenciar que en el presente caso, la parte más perjudicada económicamente será el empleador, o el dueño de la embarcación, puesto que al naufragar su embarcación, tiene una pérdida irreparable de la misma, generando un déficit económico, y a esto se le adiciona la responsabilidad que debe tener frente a los trabajadores que quedaron desempleados resultado del naufragio, pudiendo el empleador llegar a un estado de insolvencia económica que puede llegar a ser grave para su empresa.

Motivos por los cuales éste convenio puede considerarse arbitrario a ojos de un empresario, que además de quedarse sin su herramienta de trabajo, tiene que correr con los gastos de indemnización por desempleo de sus tripulantes, considerando que un naufragio puede ser resultado de circunstancias ajenas a la mano del hombre, resultando un caso fortuito, sin embargo, al ser un Convenio ratificado por Perú, debería haberse tomado en cuenta antes de su derogación, por lo que, actualmente no es exigible su cumplimiento por la derogación reciente del presente Convenio.

El Comité Tripartito Especial de la OIT ha recomendado clasificar este Convenio como un instrumento superado, proponiendo y logrando derogararlo con una votación de 348 votos a favor, 7 votos en contra y 20 abstenciones.

3.1.3.3 CONVENIO SOBRE EL DESEMPLEO, 1934 (C044)

Este convenio fue ratificado por Perú el 04 de abril de 1962, dentro del cual dicta los lineamientos que cada país debe tener y practicar respecto al desempleo, sin embargo, se puede observar que en el artículo 1 precisa que todo país que ratifique el Convenio, deberá tener lo siguiente:

- a) Una indemnización, es decir, el pago de una cantidad devengada con motivo de las cotizaciones abonadas en virtud del empleo del beneficiario afiliado a un sistema obligatorio o voluntario o
 - b) Un subsidio, es decir, una prestación que no constituye ni una indemnización, ni un socorro concedido en virtud de medidas generales de asistencia a los indigentes, pero que puede constituir la remuneración de un empleo en trabajos de asistencia organizados de acuerdo con las condiciones previstas por el artículo 9; o bien
 - c) Una combinación de indemnizaciones y subsidios
- (...)

A condición de que garantice a todas las personas a las que se aplica el presente Convenio las indemnizaciones o subsidios previstos en el párrafo 1, este sistema podrá ser:

- a) Un sistema de seguro obligatorio
 - b) Un sistema de seguro voluntario
 - c) Una combinación de los sistemas de seguro obligatorio y de seguro voluntario
 - d) Cualquiera de los sistemas precitados completado con un sistema de asistencia.
- (Organización Internacional del Trabajo, 1919)

Así, se puede observar en el primer párrafo que todo país que ratifique el presente Convenio, necesita incorporar dos conceptos “indemnización”, que se precisa el pago de una cantidad de dinero afiliado a un sistema obligatorio o voluntario, lo que a todas luces es un seguro de cesantía o desempleo, el cual no se tiene propiamente dicho implementado en el Perú; y “subsidio” que no constituye la indemnización o algún otro tipo de ayuda, pero que puede ser una remuneración de un empleo en trabajos de asistencia, lo que, nuevamente se puede evidenciar que no concuerda con el tratamiento del desempleo en el Perú.

Adicional a ello, se enfoca en dos sistemas, que pueden combinarse entre sí, los cuales son “sistema de seguro obligatorio” y “sistema de seguro voluntario” lo que, nuevamente se puede colegir que se trata de un seguro de desempleo, inexistente en el país, lo que muchas veces se confunde con la Compensación por Tiempo de Servicios, que fue materia de análisis anteriormente.

Teniendo este orden de ideas, lo que el Convenio trata de regular e implementar entre los países ratificantes, es la implementación de un seguro de desempleo bajo ciertas condiciones marco, las cuales evidentemente no se cumplen ni se tratan de cumplir en el país, tratando de cumplir a medias el presente convenio con una Compensación por Tiempo de Servicios, que en definición se puede concluir que efectivamente es un seguro de desempleo, pero que en la práctica no es un fondo intangible y protegido por el Estado para tal fin, sino que sirve de caja chica a los trabajadores que en cierto momento, incluso cuando sigue trabajando puede hacer uso del fondo, desnaturalizando totalmente los principios del Convenio.

A pesar de ello, se puede observar que, en los artículos posteriores, el Convenio fija distintas pautas para que el “seguro de desempleo” pueda funcionar a cabalidad, incluyendo normativas mínimas que deben de cumplirse.

Sin embargo, a criterio personal, y luego del análisis íntegro del Convenio en mención, el Perú no está cumpliendo con el presente, toda vez que existen incongruencias entre la Ley y la práctica, entre el Convenio y entre las normas internas del Perú, lo que evidencia que el presente Convenio no está siendo respetado, y por lo tanto, es necesario implementar un Seguro de Desempleo, bajo las directrices internacionales, que ya están pactadas, tratando a toda costa de seguir sus lineamientos para poder efectivamente cumplir con el mismo.

3.1.3.4 CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO, 1988 (C168)

El Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo data del año 1988, en virtud del cual se determinan los lineamientos desarrollados de cómo afrontar la contingencia del desempleo en todos los países que hayan ratificado el presente, así como las sugerencias para poder fomentar el empleo, sin embargo, se puede observar que el presente convenio no ha sido ratificado por Perú.

Dentro del presente, se puede observar que éste convenio abarca mayores ámbitos y mayores especificaciones que el Convenio N° 044, Convenio sobre el Desempleo, el cual si fue ratificado y a la fecha vigente en el Perú.

Asimismo, se puede observar dentro del Convenio, que existen mejores argumentos para poder optar por éste en lugar del Convenio 044, puesto que existen distintos capítulos, los cuales desarrollan ampliamente los siguientes rubros:

- i. Fomento del Empleo Productivo: Artículos del 7° al 9°, los cuales precisan los lineamientos que todo país que haya ratificado el Convenio debe cumplir, como es, tener una política que esté destinada a fomentar el empleo, incluyendo la seguridad social, respecto de los grupos sociales que se encuentren en desventaja de poder encontrar un empleo con facilidad, ya sea mujeres, trabajadores jóvenes, discapacitados, trabajadores de edad avanzada, desempleados por un largo periodo, migrantes regulares y trabajadores afectados por la reestructuración de la empresa donde venían laborando, posteriormente extendiéndose progresivamente a otros grupos sociales que puedan resultar en igual desventaja que los mencionados anteriormente.
- ii. Contingencias Cubiertas: Artículo 10°, el cual dicta los lineamientos que todo país ratificante debe tener frente a las contingencias sobre pérdida de ganancia

debida al desempleo, suspensión o reducción de ganancias en el caso de reestructuración empresarial por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, los cuales deberán estar protegidos debidamente, así como también la contingencia relacionada a los trabajadores a tiempo parcial que están en busca de un empleo a tiempo completo.

- iii. Personas Protegidas: Artículo 11°, el cual precisa quienes son los beneficiarios de esta protección que debe ofrecer cada país ratificante, los que deberán ser por lo menos el 85% del total de asalariados, que puede incluir el sector público.
- iv. Métodos de Protección: Artículo 12°, el cual precisa que todo país ratificante del Convenio, debe tener en cuenta un sistema contributivo o no contributivo o mixto para poder cubrir las contingencias de los beneficiarios y su familia.
- v. Indemnizaciones que Deben Atribuirse: Artículos del 13° al 25°, los cuales precisan las formas de cálculo y la forma y método de pago en cada caso en particular que pueda presentarse por la contingencia, incluyendo las contingencias de asistencia médica y aporte para las pensiones de vejez, maternidad y subsidios por enfermedad de ser el caso.
- vi. Disposiciones Particulares para los Nuevos Solicitantes de empleo: Artículo 26°, el cual precisa que los países ratificantes del presente Convenio deberán tener en cuenta a la categoría de personas que buscan trabajo y que no fueron reconocidos como desempleados o nunca dejaron de serlo.
- vii. Garantías Jurídicas Administrativas y Financieras: Artículos del 27° al 39°, los cuales dictan los lineamientos que se deberá tener en cuenta para la adquisición del derecho, es decir, que los países ratificantes tengan organismos encargados de la administración, logística y economía de las solicitudes de estos seguros o asistencias que se regulan para poder ser atendidos correctamente.

Así, se puede observar que es un Convenio bastante completo, a diferencia del Convenio 044, sin embargo, se puede observar que el Convenio 044, el cual el Perú ha ratificado no se cumple a cabalidad, menos aún podría cumplir el presente Convenio, por lo que evidentemente no ha sido ratificado por el mismo.

A modo de resumen y complementación de la información anteriormente brindada, se puede observar en el siguiente cuadro, de forma detallada, los países que han ratificado los Convenios desarrollados.

Tabla 2

Convenios de la OIT referentes a la protección contra el desempleo en el mundo.

País	C002	C008	C044	C168
Albania				X
Alemania	X			
Argelia			X	
Argentina	X			
Australia	X			
Austria	X			
Bélgica	X			X
Brasil				X
Bosnia Y Herzegovina	X			
Bulgaria			X	
Chile	X			
Chipre	X			
Colombia	X	X		
Costa Rica		X		
Cuba		X		
Dinamarca	X			
Djibouti	X		X	
Dominica		X		
Ecuador	X			
Egipto	X			
Eslovenia	X			
España	X		X	
Estonia	X			
Etiopia	X			

Finlandia	X		X
Francia	X		X
Granada		X	
Grecia	X		
Guyana	X		
Hungría	X		
Iraq		X	
Irlanda	X		X
Islandia	X		
Islas Salomón		X	
Italia	X		X
Japón	X		
Kenya	X		
Luxemburgo	X		
Macedonia Del Norte	X	X	
Malta	X		
Marruecos	X		
Mauricio	X		
México		X	
Montenegro	X		
Myanmar	X		
Nicaragua	X		
Noruega	X		X
Nueva Zelanda	X		X
Países Bajos	X		X
Papua Nueva Guinea	X	X	
Perú		X	X
Polonia	X		
Reino Unido De La Gran Bretaña E Irlanda Del Norte	X		X
República Árabe Siria	X		
República Centroafricana	X		

República De Corea	X	
Rumania	X	X
Santa Lucía		X
Serbia	X	
Seychelles	X	
Sierra Leona		X
Sudáfrica	X	
Sudán	X	
Suecia	X	X
Suiza	X	X
Turquía	X	
Ucrania	X	
Uruguay		X
Venezuela	X	

Fuente: Elaboración propia

Lo que se puede concluir que en su mayoría los países han ratificado cuando menos dos Convenios, de los cuales Perú ha ratificado dos, el Convenio C008, Convenio sobre las Indemnizaciones de Desempleo (Naufragio), actualmente derogado por la OIT y el Convenio C044, Convenio sobre el Desempleo, los cuales fueron desarrollados anteriormente.

3.2 ANÁLISIS PARA UN POSIBLE SEGURO DE DESEMPLEO

Habiendo realizado los análisis anteriores, pertinentes a la materia de investigación, que determinan el marco teórico sobre las distintas aristas en las que se va a basar el presente trabajo de investigación, es menester analizar detalladamente las distintas leyes de seguro de desempleo de Latinoamérica, puesto que los países escogidos para el análisis tienen realidades económicas, sociales, culturales y políticas similares a la realidad peruana, específicamente sobre los siguientes países:

Tabla 3

Países con seguros de desempleo en América Latina por analizar.

País	Ley N	Nombre de la Ley	Fecha promulgación	de	Número de artículo	de
------	-------	------------------	--------------------	----	--------------------	----

Argentina	24013	Seguro Desempleo	por	17 diciembre 1991	12 títulos, 160 Artículos
Chile	19728	Seguro Obligatorio de Cesantía		14 mayo 2001	3 títulos, 65 Artículos
Colombia	1636	Ley de Protección al Desempleo		18 junio 2013	7 capítulos, 49 Artículos.

Fuente: Elaboración propia.

Países que a la fecha tienen vigente una ley para un Seguro de Desempleo, los cuales serán tomados como base y referencia para poder determinar los lineamientos de una posible y futura Ley de Seguro de Desempleo para el Perú, análisis basado en los puntos importantes que son: el objeto de la ley de un posible seguro de desempleo, los sujetos intervinientes de este posible seguro de desempleo, las coberturas del posible seguro de desempleo, las cargas del posible seguro de desempleo, la administración del fondo del posible seguro de desempleo, el porcentaje de aportación para este posible seguro de desempleo y el tiempo de aporte de este posible seguro de desempleo para poder gozar del mismo.

3.2.1 OBJETO

El objeto de las presentes Leyes, serán determinadas por la justificación que se tiene para poder sacar a la luz las mismas.

Argentina: de acuerdo a la normativa argentina, la legislación precisa como objeto de la ley: promover la creación de empleos productivos mediante distintos mecanismos, así como programas de fomento de empleo, prevenir la reconversión productiva y reforma estructural del empleo, inducir las transferencias de trabajadores ocupados en actividades urbanas o rurales de baja productividad a otras actividades de mayor productividad, reinserción laboral, promover la formación profesional, promover políticas de desarrollo de producción y productividad, establecer mecanismos para regular el salario mínimo, vital y móvil, promover buenas prácticas laborales e implementar mecanismos de participación tripartita para la toma de decisiones entre el empleador, trabajador y Estado. (Congreso de Argentina, 1991)

Así, se puede observar que el objeto de la presente Ley, es bastante amplio, teniendo como distintos objetivos la promoción del empleo, la protección de éste, mecanismos de control y ayuda y demás que complementan y hacen de esta ley una bastante completa para legislación laboral en Argentina.

Chile: La legislación chilena no precisa un objeto específico dentro de la Ley N° 19728, la Ley del Seguro Obligatorio de Cesantía, sino más bien precisa un marco general el cual precisa que se establece un seguro obligatorio de cesantía para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo (Artículo 3° inciso b) del Código de Trabajo Chileno), el cual se precisa que será administrado por una sociedad administradora de Fondos de Cesantía la cual será regulada por la presente Ley. (Congreso de Chile, 2001)

Así, a pesar de ser una de las Leyes más completas referentes al Seguro de Desempleo, no contiene mayor información respecto al objeto de la Ley, siendo tal vez la más objetiva, mencionando que los trabajadores comprendidos dentro de la Ley son los trabajadores dependientes o subordinados, y son los que recibirán un Seguro de Cesantía.

Esta Ley es también una de las más extensas entre las seleccionadas para el análisis y también una de las que mejor funciona en la región.

Colombia: En la legislación colombiana, se precisa específicamente el objeto de la Ley en el artículo 1 de la misma, precisando expresamente que el mismo se tiene por crear un mecanismo de Protección al Cesante, que como finalidad se tiene la implementación de un sistema integrado de políticas para la mitigación del desempleo que los trabajadores puedan sufrir, así como también tener una política de reinserción laboral. (Congreso de Colombia, 2013)

Este objeto de la ley colombiana es bastante claro respecto al enfoque que se tiene respecto del contenido de la misma, dando una importancia real a la protección que deben tener los trabajadores en general, ya sea público o privado, así como también fijar políticas de reinserción laboral.

También se puede observar, que, a diferencia de las otras leyes analizadas, se tiene un objetivo general que es abarcar a todos los trabajadores, sin distinción si es del sector público o privado, así como también se puede observar que es una ley bastante objetiva, basándose y regulando únicamente un Seguro de Cesantía, dando a entender que existen otras leyes laborales que regulan otros ámbitos.

ANÁLISIS DE OBJETIVO

Tras el análisis de los tres objetos de las Leyes objeto de estudio, cabe hacer la precisión que la legislación peruana tiene leyes laborales las cuales regulan los distintos ámbitos, para lo cual no sería necesario tener un objeto de la ley bastante amplio, más bien un objeto específico

respecto del seguro de desempleo, así como también especificar los trabajadores beneficiados, en el presente caso se basará en los trabajadores del sector privado, regidos por el Decreto Legislativo N° 728, quedando más o menos similar al objeto de la Ley Colombiana, que resulta más específica y objetiva respecto de lo que se quiere lograr.

3.2.2 SUJETOS INTERVINIENTES

Los sujetos intervinientes en un seguro de desempleo son todas las personas, ya sea naturales o jurídicas implicadas de cierta manera en la Ley de un Seguro de Desempleo, en este caso, participan el asegurador, el asegurado, el beneficiario y el tomador del seguro, lo que se verá reflejado en una de las leyes a analizar.

Argentina: La legislación argentina, respecto a los sujetos intervinientes se regirá de la siguiente manera (Congreso de Argentina, 1991):

Asegurador: Según el artículo 143° de la Ley argentina, se crea el Fondo Nacional del Empleo, cuyo objetivo es financiar todo lo relacionado a institutos, acciones, sistemas, programas y servicios de la Ley, incluyendo un fondo para un Seguro de Desempleo.

Es decir que el asegurador, en el presente caso es el Estado que, incluyendo otros conceptos, es el encargado de brindar el servicio del Seguro de Desempleo.

Asegurado: En todos los casos, el asegurado es el trabajador, en la legislación argentina específicamente, en su artículo 112°, el cual menciona que los trabajadores comprendidos dentro del Seguro de Desempleo son los trabajadores del régimen privado, regidos por la Ley del Contrato de Trabajo, los cuales están delimitados en el Artículo 2° de la misma (no están comprendidos los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, es decir, el sector público, personal de casas particulares, o en el caso de Perú los trabajadores del hogar y los trabajadores agrarios), excluyendo además los trabajadores del Régimen Agrario, trabajadores del servicio doméstico y quienes hayan trabajado en la administración pública. Por lo que, en conclusión, los asegurados con el Seguro de Desempleo de la presente Ley, son los trabajadores del Régimen Privado.

Beneficiario: Tal como se mencionó anteriormente, el beneficiario también resulta ser el trabajador por pura lógica y sus dependientes, no teniendo un artículo específico

dentro de la Ley, sin embargo, por simple deducción se puede determinar que el beneficiario son los mencionados anteriormente.

Tomador: Para el presente caso, el tomador de este Seguro de Desempleo, se define como el sujeto que paga o abona este beneficio, para el caso de la legislación argentina, el tomador resulta ser el Empleador, el trabajador y el Estado, quienes se encargan de abonar o aportar a este seguro de desempleo, como se puede observar en el artículo 145 y remitiéndose además al artículo 146 para determinar quién es el encargado de aportar al Fondo Nacional del Empleo.

Chile: La legislación chilena, respecto a los sujetos intervinientes se regirá de la siguiente manera (Congreso de Chile, 2001):

Asegurador: como se sabe, el asegurador es la entidad o persona encargada de asumir el riesgo, que en este caso es el desempleo, el cual se observa en el artículo 1 de la Ley, segundo párrafo, el cual precisa que el encargado de administrar (en el presente caso de asumir el riesgo) es una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, el cual es elegido por Licitación, en la actualidad la encargada de administrar los fondos y de asumir el riesgo es la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile) es una sociedad anónima cerrada, cuyo giro único y exclusivo es administrar los Fondos

Asegurado: en el presente caso, el asegurado está regulado en el artículo 2 de la ley, que precisa que el tipo de trabajador que está protegido por este seguro obligatorio de Cesantía son los trabajadores dependientes de empresas privadas, excepto los que tienen contrato de aprendizaje (prácticas pre profesionales y profesionales en Perú), menores de 18 años y pensionados (o pensionistas) excepto los que sea pensionados por invalidez parcial, FF.AA. (fuerzas armadas) y de Orden (policías o carabineros), trabajadores independientes, trabajadoras de casa particular (choferes, jardineros y mayordomos).

Es decir, que los beneficiados por este seguro de cesantía o de desempleo, son los trabajadores de régimen privado únicamente, excluyendo a los trabajadores del Estado y otros.

Beneficiario: En el presente caso, el beneficiario también es el trabajador y sus dependientes, no teniendo un artículo específico dentro de la Ley, sin embargo, por

simple deducción se puede determinar que los beneficiarios de este seguro son los mencionados anteriormente.

Tomador: El tomador, como se mencionó anteriormente, es el encargado de aportar al seguro, en el caso de la legislación chilena, se puede observar en el artículo 5, los encargados de financiar o aportar al seguro de cesantía es el trabajador y el empleador en los porcentajes mencionados en el mismo artículo, que serán de análisis posterior.

Colombia: La legislación colombiana, respecto a los sujetos intervinientes se registró de la siguiente manera (Congreso de Colombia, 2013):

Asegurador: El asegurador en el caso de la legislación colombiana, está regulado por el artículo 2 inciso 3, en el cual se precisa que el Mecanismo de Protección al Cesante está compuesto por el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante o FOSFEC, organismo gubernamental que se encarga de otorgar los beneficios de este seguro de desempleo colombiano, asimismo, en el último párrafo del mismo precisa que el Gobierno Nacional realiza todas las acciones para salvaguardar los esquemas del mecanismo de protección al cesante, por lo tanto, es el encargado de asegurar a los trabajadores comprendidos en la presente ley.

Asegurado: Son los trabajadores comprendidos para poder recibir este Seguro de desempleo colombiano, los cuales están comprendidos en el artículo 3 de la ley, los cuales son los trabajadores del sector público o privado, dependientes o independientes, que aporten al seguro de desempleo, lo que quiere decir que cualquier trabajador, no importa su condición, pueden acceder a un seguro de desempleo, siempre y cuando aporte a las Cajas de Compensación Familiar durante tiempos determinados, los cuales serán vistos más adelante, bajo la única premisa que todos estos trabajadores sean formales.

Beneficiario: El beneficiario, como en los otros dos casos de Argentina y Chile, son los trabajadores y sus dependientes, lo que evidentemente no tiene mayor análisis.

Tomador: El tomador en el presente caso, se encuentra regulado en el artículo 6 de la ley, la cual precisa que el financiamiento de los fondos (FOSFEC) están comprendidos con los recursos provenientes de aportes voluntarios de los trabajadores, de los recursos del Estado y del aporte de los empleadores de ser el caso.

Esto quiere decir que los tomadores del seguro de desempleo, pueden ser los empleadores, los trabajadores y el mismo Estado.

ANÁLISIS DE SUJETOS INTERVINIENTES

Para Perú, luego de realizar el análisis de las 3 leyes de seguro de desempleo, los sujetos intervinientes se pueden proponer de la siguiente manera:

Asegurador: Al igual que en Chile, el asegurador puede estar a cargo de una o varias empresas privadas dedicadas exclusivamente al manejo de los fondos y de la toma de riesgos de este seguro de desempleo, que podrían fungir un estilo de AFP, como administradores de fondos, puesto que, por experiencia e historia, la administración de fondos sociales por parte del Estado no son las óptimas ni las idóneas.

Asegurado: Como en las leyes anteriores, los asegurados están en relación al ámbito de aplicación que la ley quiere dar, para el caso de Perú, el asegurado tendría que ser el trabajador del régimen privado en el Perú, tal como se ha plasmado durante toda la investigación.

Beneficiario: El beneficiario de este seguro de desempleo en el Perú, corren la misma suerte que los anteriores, por lo tanto, los beneficiarios son los trabajadores del régimen privado y sus dependientes.

Tomador: El tomador del seguro, podría ser el trabajador, puesto que el Estado, al momento de la presente investigación, no tiene fondos suficientes para poder cubrir los otros fondos sociales como son la ONP, por lo tanto, lo más viable y seguro es que el trabajador sea el tomador del seguro, excluyendo además al empleador, puesto que como se ha visto a raíz de la pandemia por el COVID-19, los sectores empresariales fueron los más afectados.

3.2.3 REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES

Los requisitos para acceder a las prestaciones deben ser claros, precisos y específicos, puesto que regirán todo el marco legal de las prestaciones del seguro de desempleo, así también, deben ser entendidos y comprendidos en el mismo, los supuestos de cobertura para poder percibir el seguro de desempleo en los diferentes casos estipulados, siendo los siguientes:

Argentina: En la legislación argentina se presentan los requisitos en el artículo 113° (Congreso de Argentina, 1991) los cuales son:

- a) Tener la condición legal de desempleado y estar disponible para poder ocupar un puesto de trabajo de acorde a su especialización
- b) Estar inscrito en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social hasta tanto aquel comience a funcionar, lo que se desprende el presente, es que el trabajador solicitante de la prestación deberá estar inscrito en una especie de base de datos que permitan identificarlos plenamente para acceder a la prestación por desempleo.
- c) Haber aportado al Fondo Nacional del Empleo durante 6 meses como mínimo durante 3 años anteriores al cese del contrato de trabajo, lo que supone que el trabajador debe haber aportado efectivamente al fondo del seguro de desempleo para poder acceder al beneficio.
- d) Existen empresas de servicios eventuales, en el Perú son las denominadas empresas tercerizadoras, intermediarias o services, los trabajadores que pertenezcan a éstas deberán tener un periodo mínimo de 90 días de aporte durante los 12 meses anteriores al cese de la relación laboral, lo que precisa un tiempo menor de aporte para poder acceder al beneficio.
- e) No percibir pensiones o prestaciones no contributivas (que no requieren aportes para ser percibidas), puesto que, al recibir pensiones por algún motivo, ya sea de jubilación, discapacidad, etc., se está asistiendo de manera temporal o permanente la posible contingencia que evidentemente le impide trabajar.
- f) Solicitar el otorgamiento de la prestación de seguro de desempleo dentro de los plazos estipulados y con las formalidades que exige la ley.

Asimismo, se tiene que precisar cuáles son los supuestos de situación legal de desempleo, tal como lo indica el inciso a) del artículo 113°, desarrollado anteriormente, éstos supuestos se precisan en el artículo 114°, los cuales son:

- a) Despido sin causa justa, o lo que se traduce como un despido arbitrario, nulo, o incausado, cabe resaltar que la legislación argentina solo precisa despido por causa justa o despido sin causa justa.
- b) Despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, lo que se entiende como la eliminación del trabajo dentro del puesto o la disminución del mismo, lo que hace que el empleador no pueda sostener un contrato de trabajo y decide despedir al trabajador.

- c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador por causa justa, lo que supone una denuncia penal por parte del trabajador al contrato de trabajo, por injuria dentro del mismo o su incumplimiento.
- d) Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo, lo que se debe entender como el cese colectivo de los trabajadores de la empresa, sin tener culpa ninguna de las partes.
- e) Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador, lo que evidentemente no es culpa del trabajador ni del empleador, puesto que la situación económica por la que atraviesa el empleador, hace que se disuelvan las relaciones laborales.
- f) Expiración del tiempo convenido, o el término del plazo del contrato, el término de la obra o tarea asignada o del servicio objeto del contrato.
- g) Muerte, jubilación o invalidez del empresario individual, lo que supone que el trabajador o los trabajadores se quedan sin empleador por las causas mencionadas anteriormente, no pudiendo continuar con su trabajo en el centro laboral, únicamente si el empleador es una persona natural y no jurídica.
- h) El no reinicio o la interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador, entendiéndose como contrato de temporada el contrato que se celebra en ciertas épocas del año y que se repiten periódicamente de acuerdo a la rama de actividad de la empresa.

Chile: La legislación chilena se divide en dos grandes grupos, la cuenta individual por cesantía y el fondo solidario, se analizará en ese orden (Congreso de Chile, 2001):

Cuenta individual, contenida en el artículo 12°, presentando los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato haya culminado por las causales del artículo 159° del Código del Trabajo chileno, el cual precisa el mutuo disenso, la renuncia del trabajador, la muerte del trabajador, el vencimiento del plazo del contrato, conclusión de la causa objetiva de contratación que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor, falta grave contenidas en el artículo 160° inciso 1° del Código del Trabajo, negociaciones realizadas por el trabajador que contravengan con el contrato de trabajo, falta injustificada al centro de trabajo, abandono del puesto de trabajo, actos, omisiones o imprudencias temerarias que comprometan la seguridad, salud de los trabajadores o funcionamiento de la empresa, daño intencionado de los bienes de la empresa, incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo, así como

también los mencionados en el artículo 161° que precisa como causas del término de la relación laboral las causas ajenas al empleador, como la disminución de la producción, reconvención empresarial etc., lo mencionado además en el artículo 163° bis, que precisa la terminación de la relación laboral en un proceso de liquidación concursal empresarial.

- b) El trabajador con contrato indeterminado o de casa particular con independencia que haya aportado como mínimo 12 cotizaciones o aportes mensuales continuas o discontinuas desde la afiliación al seguro
- c) El trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, como mínimo de aportes 6 cotizaciones o aportes mensuales continuas o discontinuas desde su afiliación.
- d) Encontrarse en calidad de cesante al momento de la solicitud de la prestación.

Fondo solidario, requisitos contenidos en el artículo 24°, que son:

- a) Que registre 12 cotizaciones o aportes al fondo solidario en los últimos 24 meses anteriores, con la salvedad de haber realizado los 3 últimos aportes continuos y con el mismo empleador.
- b) Vencimiento del contrato, culminación del servicio u objeto del contrato que dio origen a la contratación, caso fortuito o fuerza mayor, así como también los mencionados en el artículo 161° que precisa como causas del término de la relación laboral las causas ajenas al empleador, como la disminución de la producción, reconvención empresarial etc., lo mencionado además en el artículo 163° bis, que precisa la terminación de la relación laboral en un proceso de liquidación concursal empresarial.
- c) Los recursos de cuenta individual sean insuficientes para poder acceder a la prestación por cesantía por los periodos, montos y porcentajes señalados
- d) Encontrarse en calidad de cesante al momento de la solicitud del seguro de cesantía.
- e) El trabajador no puede percibir más de 10 pagos de prestaciones en el periodo de cinco años.

Colombia: La legislación colombiana es un poco más específica, respecto a los requisitos, estando precisados en el artículo 13°, siendo éstos los siguientes (Congreso de Colombia, 2013):

- a) Se haya culminado el contrato por cualquier causa, o de ser un trabajador independiente que haya culminado su labor y no cuente con otro trabajo o con alguna fuente de ingresos, lo que supone no tener causa exacta de culminación de la relación laboral, dejando abierta la posibilidad de cualquier tipo de extinción de la relación laboral
- b) Que haya aportado un año continuo o discontinuo a una Caja de Compensación Familiar durante los 3 años para dependientes y 2 años continuos o discontinuos en los 3 últimos años para los independientes, dicha Caja de Compensación Familiar es una suerte de fondo solidario al cual aportan los trabajadores para cubrir ciertas contingencias.
- c) La inscripción en los servicios de empleo autorizados para tener la calidad de buscar activamente empleo
- d) Estar inscrito en programas de capacitación para verificar su actualización de conocimientos y en el ámbito laboral.
- e) Haber realizado aportes al mecanismo de protección al cesante por un mínimo del 10% del promedio de salario mensual durante el último año para aquellos trabajadores que ganen hasta 2 salarios mínimos y un 25% para aquellos trabajadores que ganen más de dos salarios mínimos.
- f) No podrán recibir este beneficio los que ya lo hayan recibido durante 6 meses continuos o discontinuos durante los últimos 3 años.

ANÁLISIS DE REQUISITOS Y COBERTURAS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Para poder tener una propuesta clara y concisa respecto de los requisitos a cumplir para poder acceder al seguro de desempleo que pueda ser implementado en el Perú, será necesario realizar un consenso respecto de los tres países analizados anteriormente y delimitar sus características:

La propuesta de requisitos para acceder a este seguro de desempleo es el siguiente:

- a) Quedar desempleado bajo cualquiera de las modalidades (despido justificado, despido arbitrario, incausado, nulo, fraudulento, renuncia, mutuo disenso, vencimiento del plazo del contrato y no exista una renovación, caso fortuito o fuerza mayor, muerte del trabajador o cualquier otra forma de término de la relación laboral)

- b) En el caso de la muerte del trabajador, el saldo del fondo será recibido por los sucesores legales.
- c) No recibir ningún tipo de prestación económica por parte de las entidades de Seguridad Social (pensión de jubilación, pensión por discapacidad o enfermedad, etc.)
- d) Haber aportado al seguro de desempleo durante un tiempo determinado, que será analizado posteriormente.
- e) Estar inscrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la bolsa de empleo y estar buscando activamente empleo debidamente acreditado.
- f) Recibir por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, capacitaciones con la finalidad de reinserirse al empleo.
- g) Estar en edad laboral, entre los 18 años y 65 años, o antes de iniciar el trámite de pensiones de jubilación.
- h) No haber recibido este beneficio con al menos un año de anterioridad.

Ahora bien, se puede observar que deberán existir estos requisitos para que los posibles usuarios de este seguro de desempleo no abusen del mismo y también recordar que los aportantes al seguro serán los mismos trabajadores, por lo que al no ser utilizado este seguro de desempleo podrá retornar a sus arcas, como en el caso de muerte del trabajador, donde los beneficiarios serán los sucesores legales del causante, asimismo, se deberá evaluar la posibilidad de retirar el fondo en un 50% cuando el trabajador alcance la edad de jubilación y reciba una pensión de jubilación, y el otro 50% para sus sucesores en caso de fallecimiento.

3.2.4 PORCENTAJE DE APOORTE Y CARGA DEL SEGURO

En las distintas legislaciones se manejan distintos porcentajes de aportes al seguro, así como también los aportantes al mismo, variando entre el empleador, el trabajador y el Estado.

Argentina: La legislación argentina, en su artículo 144° (Congreso de Argentina, 1991) precisa que los aportes o recursos destinados al Fondo Nacional del Empleo, son de dos tipos:

- a) Aportes y contribuciones
 - a. Establecidos en el artículo 145° inciso a) que es el 1.5% de la contribución de las cajas de subsidios y asignaciones familiares, lo que se remite al artículo 146° de la misma ley, que precisa como aporte obligatorio de los empleadores para la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de

Comercio, Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria y Caja de Asignaciones Familiares para personal de estiba, fluviales y pesca en un monto del 9% del total de las remuneraciones, incluido el sueldo anual complementario, del cual el 1.5% será destinado al Fondo Nacional del Empleo propiamente dicho y el restante 7.5% destinados a la caja de asignaciones familiares.

- b. Un 3% del total de remuneraciones pagadas por las empresas de servicios eventuales, a cargo de las empresas mencionadas anteriormente, que ya se precisó que este tipo de empresas son las tercerizadoras, intermediarias o services.
- c. Aportes personales de los beneficiarios que reingresen a trabajar.
- b) Aportes del Estado, establecido en el inciso b) del artículo 145°:
 - a. Monto que asigne la Ley del Presupuesto anual
 - b. Montos que aporten las provincias o los municipios de acuerdo a los convenios
- c) Otros recursos, establecidos en el inciso c) del artículo 145°:
 - a. Donaciones, legados y subvenciones y cualquier otro tipo de ingresos compatibles con los fondos.
 - b. Rentas de las inversiones de los fondos
 - c. Actualizaciones, intereses, cargos, multas, etc., que ingresan al fondo.
 - d. Saldos no utilizados en los años anteriores
 - e. Recursos adicionales provenientes de aportes internacionales destinados al Fondo

Como se puede observar, la legislación argentina tiene distintas formas de financiamiento de este seguro de desempleo, siendo un sistema mixto, donde el Estado, el empleador y el trabajador aportan al Fondo Nacional de Empleo, que, a su vez tiene como función la recaudación para otras prestaciones relacionadas al trabajo, no siendo la única el seguro de cesantía.

Chile: La legislación chilena detalla en su artículo 5° (Congreso de Chile, 2001) la forma de financiamiento y quienes son los actores que aportan a este seguro de cesantía:

Se observa que se financia con las siguientes cotizaciones o aportes, fijados en porcentajes.

- a) Se aporta un 0.6% de las remuneraciones imponible o básica, a cargo del trabajador con contrato a tiempo indeterminado
- b) Se aporta un 2.4% de las remuneraciones imponible o básica, en los contratos a tiempo indeterminado y un 3% de las remuneraciones imponible o básica para los trabajadores con contrato a plazo fijo bajo cualquier modalidad, en ambos casos a cargo del empleador. En el caso de trabajadores de casa particular, se aporta un 3% de las remuneraciones imponible o básico, a cargo del empleador, si hacer diferencia del plazo o duración del contrato celebrado.
- c) Un aporte del Estado que asciende anualmente al monto de 225.792 Unidades Impositivas Tributarias Mensuales, que en el caso peruano se entiende como la Unidad Impositiva Tributaria

Lo que se puede observar es que, nuevamente el porcentaje de aportes varía dependiendo del aportante, ya sea el Estado, el empleador y el trabajador, asimismo el Estado es uno de los más grandes aportantes en este trinomio de aportaciones.

Colombia: En el caso colombiano, resulta un poco curioso y ambiguo porcentaje de aporte para el seguro de cesantía, debiendo comenzar con el artículo 249° del Código Sustantivo de Trabajo de 1950, el Decreto N° 2663 (Congreso de Colombia, 1950), el cual precisa que el empleador está obligado por norma a pagar a sus trabajadores cuando culmine el contrato de trabajo, un sueldo por cada año trabajado y su proporción en caso de no culminar un año cerrado, como un auxilio de cesantía. Información que se complementa con el capítulo II de la Ley 1636.

Dicho capitulo está desarrollado en los artículos 7°, 8° y 9° de la misma Ley:

El artículo 7° precisa que del aporte anual que hace el empleador a sus trabajadores por el monto de un sueldo mensual por año trabajado, el empleador puede determinar de manera voluntaria el porcentaje que desea abonar al Mecanismo de Protección al Cesante. Adicionalmente, los trabajadores dependientes o independientes pueden recibir un beneficio proporcional al monto total de ahorro al momento de cesar.

El artículo 8° precisa que los trabajadores que pacten salario integral, también la forma de ahorro es voluntaria respecto al porcentaje y se consigna anualmente en la cuenta de cesantías del trabajador.

El artículo 9°, trata de los trabajadores independientes, el cual precisa que los aportes de los trabajadores independientes también serán de forma voluntaria y se consigna de igual forma anualmente a la cuenta de cesantías del trabajador.

ANÁLISIS DE PORCENTAJE DE AHORRO Y CARGA DEL SEGURO

Para el Perú resulta un poco complicado utilizar este tipo de ahorro combinado o mixto, puesto que el empleador ya abona un sueldo adicional para la CTS, fondo que no se alterará. A su vez, el Estado no cuenta con fondos adicionales ni ninguna forma de financiar un fondo de esta naturaleza, dado cuenta que a la fecha está teniendo problemas de liquidez con el fondo solidario de la Oficina de Normalización Previsional, que cubre otras contingencias.

Por lo que, para que este seguro de desempleo sea viable en el Perú, la carga de seguro o el aportante único y principal será el mismo trabajador, que pertenezca al régimen laboral privado del D.L. 728.

En tanto el porcentaje de ahorro, puede variar entre un 5% a 7% mensual de sus haberes mensuales, que serán retenidos por el empleador y depositados a la cuenta de Seguro de Desempleo Individual de cada trabajador. Adicional a ello, se puede determinar que el trabajador quiera realizar un aporte mayor al obligatorio, de manera voluntaria para poder acrecentar su fondo individual.

Debe precisarse, además, que el monto ahorrado es un monto personal e intangible bajo ningún concepto, por lo que, en caso no sea utilizado por el trabajador, sea devuelto al mismo en un 50% al momento de su jubilación y el otro 50% a sus sucesores legales al momento de su fallecimiento.

Asimismo, si el trabajador fallece durante su edad laboral, vale decir entre los 18 años y los 65 años de edad, hasta antes del momento de su jubilación, éste monto será devuelto a sus sucesores legales en un 100%

3.2.5 TIEMPO DE APORTE PARA SER BENEFICIARIO

El tiempo para ser beneficiario con este seguro de desempleo, varía de acuerdo al país, así se tiene:

Argentina: La legislación argentina precisa en su artículo 117° lo siguiente:

Tabla 4
Tiempo de aporte de los beneficiados – Argentina.

Período de Cotización	Duración de las prestaciones
De 6 a 11 meses	2 meses
De 12 a 23 meses	4 meses
De 24 a 36 meses	8 meses
36 meses	12 meses

Fuente: Ley N° 24013 Argentina, artículo N° 117

Lo que supone que la prestación tiene como máximo 12 meses, que irá de acuerdo también al tiempo de aportaciones que se tiene como mínimo 6 meses.

Chile: La legislación chilena precisa dos premisas, la primera va de acorde al Fondo de la Cuenta Individual por Cesantía, en su artículo 15° menciona lo siguiente:

Tabla 5
Tiempo de aporte de los beneficiados – Argentina.

Meses	Porcentaje promedio Remuneración Últimos 6 o 12 meses de Cotizaciones, Según corresponda
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

Fuente: Ley N° 19728 Chile, artículo N° 15

Lo que se puede interpretar como que el trabajador tiene o tendrá el derecho a realizar tantos giros o solicitudes mensuales de su cuenta individual por cesantía como su saldo lo permita, de acuerdo a los porcentajes precisados anteriormente, lo que también se entiende que no existe un tope máximo de tiempo de percepción del beneficio en el caso de los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía.

La otra premisa versa sobre el Fondo de Cesantía Solidario, el cual está presente en tres partes dentro del artículo 25° que mencionan los siguientes escenarios:

En el caso de trabajadores indeterminados resulta de la siguiente manera:

Tabla 6

Trabajadores indeterminados del monto a desembolsar.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$ 525.000	\$ 157.500
Segundo	55%	\$ 412.500	\$ 123.750
Tercero	45%	\$ 337.500	\$ 101.250
Cuarto	40%	\$ 300.000	\$ 90.000
Quinto	35%	\$ 262.500	\$ 78.750

Fuente: Ley N° 19728 Chile, Artículo 25° primer párrafo.

Lo que se puede observar es que, existe un monto mínimo de percepción del seguro de cesantía y un monto máximo, dependiendo del monto a desembolsar, así como precisar que este reparto se da únicamente en trabajadores con contratos a plazo indeterminado.

En el caso de trabajadores a plazo fijo bajo cualquiera de sus modalidades:

Tabla 7

Trabajadores a plazo fijo en cualquier modalidad.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$ 375.000	\$ 112.500
Segundo	40%	\$ 300.000	\$ 90.000
Tercero	35%	\$ 262.500	\$ 78.750

Fuente: Ley N° 19728 Chile, Artículo 25° segundo párrafo.

Así, se observa que los trabajadores con contrato a plazo fijo tienen menores porcentajes y menores montos máximos y mínimos de percepción de este seguro de cesantía, así como también el límite máximo de meses de percepción de este seguro es de tres meses.

Por último, se tiene que los beneficiarios que estén percibiendo el quinto giro o mes de seguro de cesantía, de acorde al primer párrafo, pueden acceder a un sexto y a un séptimo giro o mes de prestación, siempre y cuando la tasa nacional de desempleo exceda en un 1% respecto al promedio de los 4 años anteriores, y se rige mediante la siguiente tabla:

Tabla 8

Caso especial al acceso de sexto y séptimo mes de prestación.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Sexto	30%	\$ 225.000	\$ 67.500
Séptimo	30%	\$ 225.000	\$ 67.500

Fuente: Ley N° 19728 Chile, Artículo 25° tercer párrafo.

Colombia: En el caso colombiano, el sistema es un poco más simple que en el caso chileno, como se puede observar en el artículo 12° de la ley (Congreso de Colombia, 2013), menciona que el monto a percibir está calculado sobre un (1) smmlv o Salario Mínimo.

En el caso que haya aportado voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante, recibirá como beneficio adicional un monto proporcional al monto total del ahorro.

A su vez, este seguro de desempleo no puede exceder a los 6 meses.

Lo que puede presumirse como un monto limitado debido al sistema voluntario de aporte del trabajador.

ANÁLISIS DE TIEMPO DE APOORTE PARA SER BENEFICIARIO

En el caso peruano, considerando que la forma de ahorro sería individual, por parte del trabajador, este porcentaje puede manejarse de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 9

Análisis de tiempo de aporte de los beneficiados – Perú.

Tiempo de aporte	Duración del Beneficio
Entre 12 a 24 meses	2 meses
Entre 25 a 36 meses	4 meses
Entre 37 a 48 meses	6 meses
Entre 49 a 60 meses	8 meses

Fuente: Elaboración propia

Así, se puede observar que los tiempos pueden ser cubiertos con el fondo de depósitos individuales, a su vez se puede hacer la precisión que en caso el monto ahorrado pueda cubrir meses posteriores a los 8 estipulados, puede seguir percibiéndolo, hasta que el monto ahorrado se agote.

CAPÍTULO IV

4 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

4.1 ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método dogmático o conceptual, puesto que se ha analizado los principios, definiciones conceptuales del problema planteado, al ser un tema nuevo para la legislación peruana, fue necesario hacer un análisis conceptual mediante fuentes bibliográficas y fuentes legislativas de distintos países, los cuales han dado una visión más clara del problema a solucionar.

4.2 MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El método de análisis de la información utilizado para el trabajo de investigación es el de análisis y síntesis, puesto que se ha pedido observar que, para llegar a conclusiones previas, ha sido necesario separar cada uno de sus elementos, realizar un análisis exhaustivo de cada uno de ellos y posteriormente integrarlos mediante la síntesis para hacer uno solo, con la finalidad de hacer una conclusión y propuesta personal.

4.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación, se aplicó el Método Cualitativo y Cuantitativo. El primero por que buscamos la comprensión y conclusiones respecto al planteamiento del problema; mientras tanto el Método Cuantitativo se utilizara para cuantificar y medir los resultados estadísticos que resultara de la aplicación de los instrumentos.

4.4 CUADRO DE COHERENCIAS

Tabla 10
Cuadro de coherencias.

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	“Necesidad de la Implementación y Regulación de un Seguro de Desempleo para Trabajadores del Régimen Privado en el Perú, 2019-2020”
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	El desempleo es un problema de índole social que perjudica directamente a los trabajadores y su dependencia familiar; esto se traduce como una afectación económica, social, emocional y afectiva. Entonces, siendo un problema social que va en aumento en estas décadas, se observa que no existe una política pública adecuada e integral que proteja al trabajador cuando se encuentra desempleado, dejando de lado a la CTS. Frente a esto, existen diferentes razones por las cuales un trabajador termina su contrato laboral, expuesto a la intemperie económica y siendo crítico si es que no se inserta al mercado laboral. En ese sentido, durante los últimos años existen diversas propuestas y proyectos legislativos que intentaron mejorar esta carencia de protección frente al desempleo, pero no prosperaron por falta de fundamento y justificación. Los porcentajes altos del desempleo durante los últimos 6 años va en aumento; además, se ha exagerado el uso de los contratos modales, dejando de lado los contratos de duración indeterminada, perjudicando la economía personal y las inversiones a futuro. Por otro lado, se ha destapado la ausencia de un seguro de desempleo ante el brote del nuevo Coronavirus, COVID-19. Entonces, el Perú tiene la necesidad de disponer de un seguro de desempleo para que la población económicamente activa (PEA) acceda a un sistema de seguridad por la presencia del desempleo, iniciando en los trabajadores adquirir un seguro de desempleo producto de este problema social. Es así, que quiere conocerse primero

**PREGUNTA
DE
INVESTIGACIÓN**

DE

la necesidad, causas, efectos y los supuestos de cobertura de un seguro de desempleo.

¿Cuál es la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú en el periodo 2019 - 2020?

Dado que:

1. Existe una utilización masiva e indebida de los contratos modales, se está precarizando la estabilidad laboral, fomentando la utilización de los contratos modales, prefiriendo éstos, que son una excepción, a la regla general que son los contratos indeterminados.

2. A raíz de lo anteriormente expuesto, existe un aumento crítico en el nivel de desempleo en el Perú, dejando en desprotección a los afectados.

HIPÓTESIS

3. Las CTS aseguran a los trabajadores con un recurso económico durante el tiempo del desempleo y, asimismo, promueve el bienestar de la calidad de vida. Pero, muchas carecen de una administración adecuada, utilizando muchas veces ésta CTS para otros fines no relacionados a la supervivencia durante el tiempo que el trabajador queda desempleado, que conlleva explícitamente a la creación de seguro del desempleo para una protección adecuada en el periodo de desempleo.

Es probable que:

	La implementación de un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú; mejorará su situación económica y la protección para sobrellevar el desempleo mientras que se reincorpore a la vida laboral.
OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	Determinar la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú en el periodo 2019 - 2020.
AUTORES DEL MARCO TEÓRICO FUNDAMENTAL	Guillermo Guerrero Figueroa, Rubén Paucara Charca y otros, Américo Pla Rodríguez, Alejandro Zavala Rivera, Javier Neves Mujica, Yesenia Marrón Morales, Jorge Toyama Miyagusuku, Jorge Calvo León, Carlos Blancas Bustamante, Antonio Vásquez Vialard, Mario Pasco Cosmópolis, Guillermo Cabanellas, Luis Cuba Velaochaga, Enrico Pugliese, Rubén Stiglitz Guerschmann, Isaac Halperin, Joseph Ramos y Carlos Acero.
INSTRUMENTOS	Ficha Documental, Ficha Bibliográfica y Cédula de Preguntas.
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	Por su finalidad: Aplicada, pues busca resolver problemas. Por su nivel de profundización: Descriptiva, pues logra caracterizar una situación concreta y explicativa, pues intenta analizar las causas, consecuencias y factores del problema analizado. Por el ámbito: Documental y de Campo, pues se apoya en fuentes de carácter documental (doctrina y legislación comparada) que se investigarán directamente y se aplicarán encuestas para la recolección de datos. Por el tiempo: Longitudinal o Diacrónica, pues estudia un periodo temporal de un año.
VARIABLES	Variable Independiente

	Necesidad de la implementación y regulación de un seguro de desempleo. Variable Dependiente Trabajadores del régimen privado en el Perú.
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	Variable Independiente Necesidad de la implementación y regulación de un seguro de desempleo. • Seguro de Desempleo • Implementación del Seguro de Desempleo • Regulación del Seguro de Desempleo • Derecho Comparado • Derecho Constitucional Variable Dependiente Trabajadores del régimen privado en el Perú. • Régimen Laboral Privado • Seguridad Social • Causas de Desempleo
APORTES DE LA INVESTIGACIÓN	El presente estudio será un documento fundamental para la implementación del seguro de desempleo; asimismo, ayudará a resolver el problema social de la ausencia del seguro de desempleo en el Perú.

4.5 POBLACIÓN DE ESTUDIO

4.5.1 UNIVERSO Y MUESTRA

Universo

El universo está delimitado a las 10 Empresas más Admiradas de Arequipa, en su Premiación realizada en octubre del 2019 por primera vez a nivel Arequipa.

Tabla 11
Empresas premiadas Ema Arequipa, 2019.

Empresa Premiada	Principal Categoría
Caja Arequipa	Manejo Financiero
Capriccio	Visión Estratégica
Sociedad Minera Cerro Verde	RSE
Gloria	Estrategia Comercial
Inca Tops	Reputación Empresarial
Incalpaca TPX	Capacidad de Innovación
La Ibérica	Reputación Empresarial
Michell & Cía.	Reputación Empresarial
Rico Pollo	Liderazgo Gerencial
Cementos Yura	Manejo Financiero

Fuente: Encuesta PwC

Tabla 12
Cantidad de trabajadores de las empresas.

Empresa	RUC	Número de Trabajadores al Periodo 2020-04
Caja Arequipa	20100209641	4931
Capriccio	20129871297	20
Sociedad Minera Cerro Verde	20170072465	5282
Gloria	20100190797	2187
Inca Tops	20100199743	1006
Incalpaca TPX	20100226813	1314
La Ibérica	20100211115	460
Michell & Cía.	20100192650	1256
Rico Pollo	20506421781	3902
Cementos Yura	20312372895	645
TOTAL		21003

Fuente: Consulta RUC Sunat

De acuerdo al Cuadro 4, existen 21 003 trabajadores lo que constituye el universo del proyecto de investigación.

Muestra

La muestra se ha delimitado la investigación de campo en las tablas de Arkin y Colton, las cuales establecen que, para un universo de 21 003 trabajadores, con un margen de confianza de 95% y un margen de error de 5% aproximadamente, la muestra se ubica en **378** trabajadores repartidos en las 10 empresas mencionadas anteriormente, a los cuales se les aplicará el cuestionario propuesto de manera virtual bajo las plataformas virtuales de Google Forms.

4.6 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

4.6.1 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

Tabla 13
Validación del cuestionario.

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1) ¿A qué empresa pertenece usted? a) Caja Arequipa b) Capriccio c) Sociedad Minera Cerro Verde d) Gloria e) Inca Tops f) Incalpaca TPX g) La Ibérica h) Michell & Cía. i) Rico Pollo j) Cementos Yura		X	
2) ¿Qué puesto de trabajo tiene usted?		X	
3) ¿Qué tipo de contrato ha celebrado usted? a) Plazo indeterminado b) A plazo determinado c) Otro, especifique	X		

4) Si usted decidiera retirarse de su puesto de trabajo ¿Por qué razón sería? a) Mejora laboral b) Mal ambiente laboral c) Descanso d) Otra, especifique	X		
5) En caso de quedarse desempleado, ¿Cuenta con un fondo económico personal de protección frente a ello? a) Si, especifique b) No	X		
6) ¿Estaría dispuesto a aportar a un seguro de desempleo a cuenta de devolución en caso no sea utilizado? a) Si b) No c) No estoy seguro	X		
7) ¿En caso de aportar para el fondo de un seguro de desempleo, estaría dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales? a) Si b) No c) Otro monto	X		
APLICABLE	X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES			
OBSERVACIONES	Ninguna		
VALIDADO POR	Erika Milagros Castro Cusirramos		

TELÉFONO	958333923	E-MAIL	ecastro@zegarralaw.com
FECHA	24 de noviembre de 2020	FIRMA	



CAPÍTULO V

5 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en el cuestionario virtual desarrollado en las 10 Empresas Más Admiradas de Arequipa del año 2019, los cuales tienen un total de 21003 trabajadores, lo que constituye el Universo, y la cantidad de 478 trabajadores, lo que constituye la Muestra que se ha repartido equitativamente entre todas las empresas que constituyen el Universo, lo que se resume de la siguiente manera:

Tabla 14
Empresas más admiradas de Arequipa para el año 2019.

Empresa	N° trabajadores por empresa	Porcentaje de la muestra por empresa	N° aproximado de cuestionarios por empresa	N° redondeado de cuestionarios por empresa
Caja Arequipa	4931	23.48%	88.75	89
Capriccio	20	0.10%	0.38	1
Sociedad Minera Cerro Verde	5282	25.14%	95.03	94
Gloria	2187	10.41%	39.35	39
Inca Tops	1006	4.79%	18.11	18
Incalpaca TPX	1314	6.26%	23.66	24
La Ibérica	460	2.19%	8.28	8
Michell & Cía	1256	5.98%	22.60	23
Rico Pollo	3902	18.58%	70.23	70
Cementos Yura	645	3.07%	11.61	12
TOTAL	21003	100%	378	378

Fuente: Elaboración propia.

Lo que se puede observar en la última columna es el número de cuestionarios aplicados por cada empresa, siendo la manera más equitativa de repartir el número total de cuestionarios para una mayor certeza en los resultados.

5.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.

Tabla 15
Empresa donde pertenece el trabajador.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Caja Arequipa	89	23.54%
Capriccio	1	0.26%
Sociedad Minera Cerro Verde	94	24.87%
Gloria	39	10.32%
Inca Tops	18	4.76%
Incalpaca TPX	24	6.35%
La Ibérica	8	2.12%
Michell & Cía	23	6.08%
Rico Pollo	70	18.52%
Cementos Yura	12	3.17%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

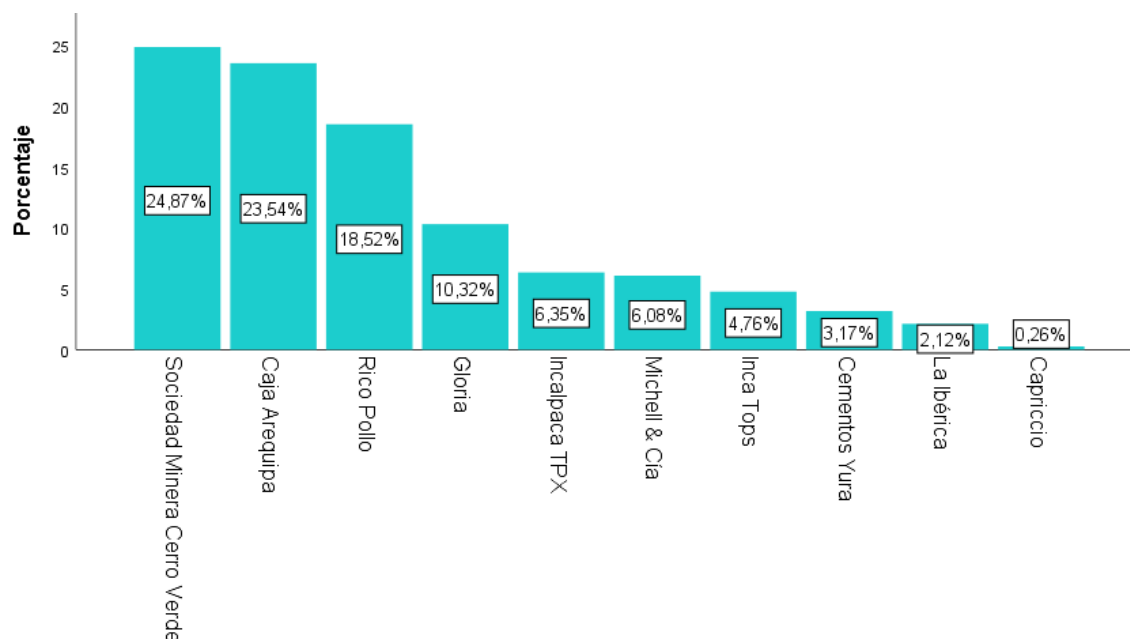


Figura 1. ¿A qué empresa pertenece usted?

Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

De acuerdo a la Figura 1; del total de los trabajadores encuestados, el 24.87% pertenece a la empresa Sociedad Minera Cerro Verde, 23.54% a Caja Arequipa, 18.52% a Rico Pollo, 10.32% a Gloria, 6.35% a Incalpaca TPX, 6.08% a Michell & Cía, 4.76% a Inca Tops, 3.17% a Cementos Yura, 2.12% a La Ibérica y finalmente Capriccio con 0.26%, empresa con menor proporción de número de encuestados. Denotando que mayor proporción los trabajadores encuestados pertenecen a Sociedad Minera Cerro Verde, seguido de Caja Arequipa, luego de Rico Pollo y finalmente se detalla el número de encuestas a trabajadores con menor proporción como La Ibérica y Capriccio.

En base a esta pregunta, se observa que se ha logrado la meta de los 378 cuestionarios, verificando y acreditando que se ha trabajado con los porcentajes propuestos anteriormente, lo que evidencia un correcto manejo de la recolección de datos y una eficiente llegada a los trabajadores de las empresas que fueron materia de análisis en este trabajo de investigación.

Tabla 16
Puesto del trabajador en la empresa donde labora.

Respuesta agrupada	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	70	18.52%
Analista	41	10.85%
Operador	33	8.73%
Jefe	23	6.08%
Auxiliar	22	5.82%
Vendedor	20	5.29%
Supervisor	19	5.03%
Operario	15	3.97%
Gestor de cobranza	11	2.91%
Ingeniero	11	2.91%
Técnico de enfermería	8	2.12%
Asesor	7	1.85%
Conductor	7	1.85%
Almacenero	6	1.59%
Estibador	6	1.59%
Disparador	5	1.32%
Peón	5	1.32%
Cajera	4	1.06%
Especialista	4	1.06%
Mecánico	4	1.06%
Obrera	4	1.06%
Ayudante	3	0.79%
Conserje	3	0.79%
Contador	3	0.79%
Personal	3	0.79%
Soldador	3	0.79%
Auditor Senior	2	0.53%
Consultor	2	0.53%
Digitador	2	0.53%
Electricista	2	0.53%
Empleado	2	0.53%

Inspector de seguridad	2	0.53%
Líder de distribución	2	0.53%
Monitor ambiental	2	0.53%
Oficial	2	0.53%
Planificador	2	0.53%
Profesional en entrenamiento	2	0.53%
Repartidor	2	0.53%
Administradora	1	0.26%
Apoyo administrativo	1	0.26%
Cuadrado vigía	1	0.26%
Desarrollo de TI	1	0.26%
Enfermera	1	0.26%
Geólogo de exploración	1	0.26%
Instructor de equipos	1	0.26%
Inventario	1	0.26%
Maestro de cocina	1	0.26%
Residente de obra	1	0.26%
Topógrafo cadista	1	0.26%
Tornero	1	0.26%
Trabajadora social	1	0.26%
Vigilante	1	0.26%
TOTAL	378	100%

Fuente: Elaboración propia

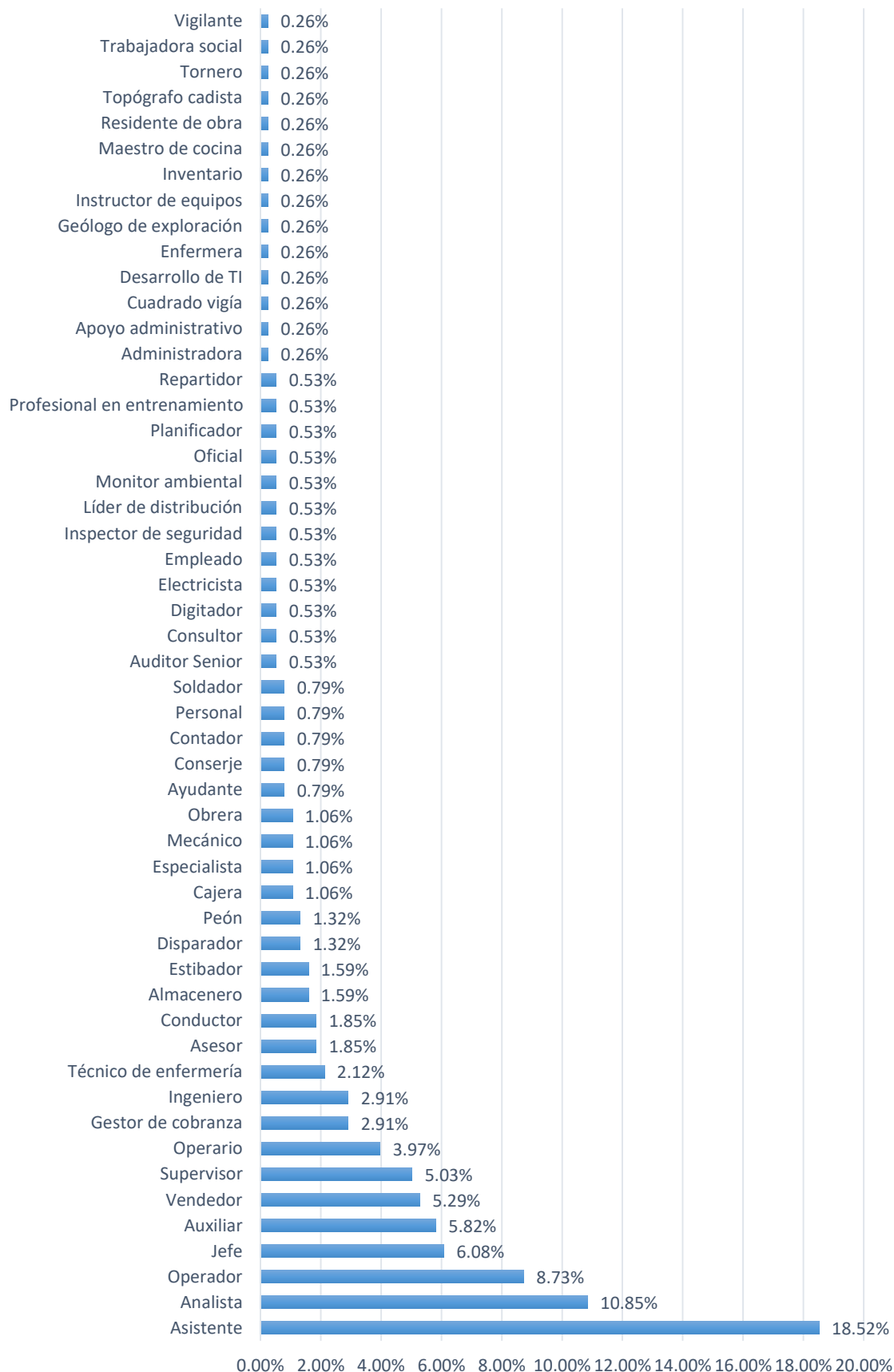


Figura 2. ¿Qué puesto de trabajo tiene usted?

Fuente. Elaboración propia en Microsoft Excel versión 2019.

Como se puede observar en la Figura 2, en el cuestionario se presentaron diferentes y diversos puestos de trabajo, esto se debe a que el trabajo de investigación incluye a todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado, llegando al objetivo de diversificar los cuestionarios a cualquier trabajador que tenga la condición de trabajador del Régimen Privado. Sin embargo, al momento de procesar los datos, se ha observado que los puestos de trabajo fueron más diversos, siendo un aproximado de 200 puestos de trabajos distintos, por lo que se tomó la decisión de agruparlos por el tipo de puesto de trabajo, quedando un total de 52 puestos de trabajo agrupados.

En la cual, el 18.52% tienen el puesto de asistente, 10.85% tienen el puesto de analista, 8.73% tienen el puesto de operador; la cual refleja la importancia de los trabajos en las diferentes empresas privadas. Adicionalmente, se puede deducir que los puestos de trabajo con mayor proporción tienen alta rotación del personal, lo que configura una inestabilidad laboral y da cabida a los despidos arbitrarios.

Con esta pregunta se logró demostrar que se ha tomado en cuenta diversos trabajadores con la condición de pertenecer al Régimen Laboral Privado, procurando alcanzar a la mayor diversidad de puestos de trabajadores, esto ayudará más adelante con las siguientes preguntas del cuestionario, que evidencian además de una necesidad latente.

Tabla 17
Tipo de trabajo del trabajador.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A plazo indeterminado	175	46.30%
A plazo fijo	203	53.70%
Otros, especificar	0	0%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

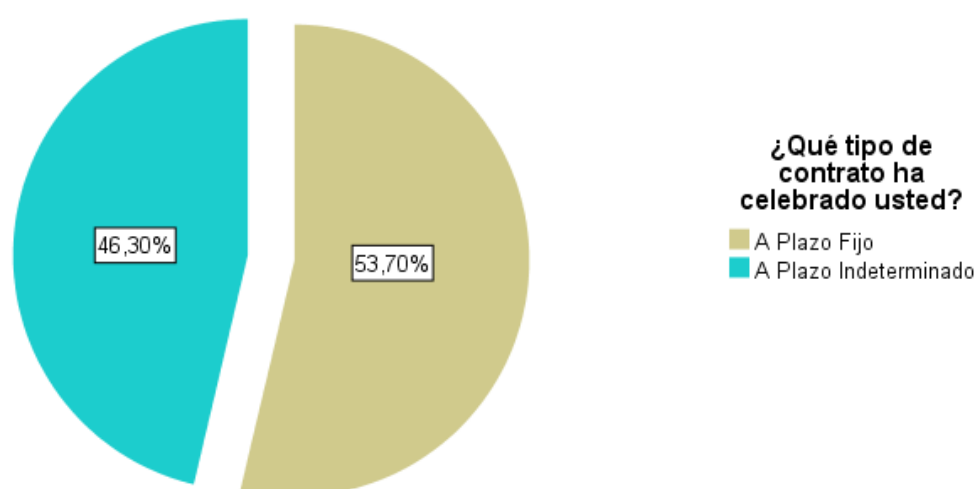


Figura 3. ¿Qué tipo de contrato ha celebrado usted?
Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

Como se puede observar en la Figura 3, existe una ligera diferencia de 28 personas entre los contratos a plazo fijo, que son la mayoría, y los contratos a plazo indeterminado, lo que evidencia la precariedad de permanencia en el empleo, incluso en empresas con prestigio en la ciudad de Arequipa, teniendo una preferencia los empleadores por suscribir contratos a plazo fijo, evitando la continuidad en el tiempo en su puesto de trabajo y haciendo crecer la incertidumbre de lo que pasará después de que terminen sus contratos y no sean renovados, aumentando las probabilidades de necesitar un seguro de desempleo en el caso que sus contratos no sean renovados.

Tabla 18
Razón del retiro de su puesto de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mejora laboral	256	67.72%
Mal ambiente laboral	61	16.14%
Descanso	49	12.96%
Jubilación	6	1.59%
Estudios	3	0.79%
Otro, especificar		
Negocio propio	1	0.26%
Ejercer su carrera	1	0.26%
Término de contrato	1	0.26%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

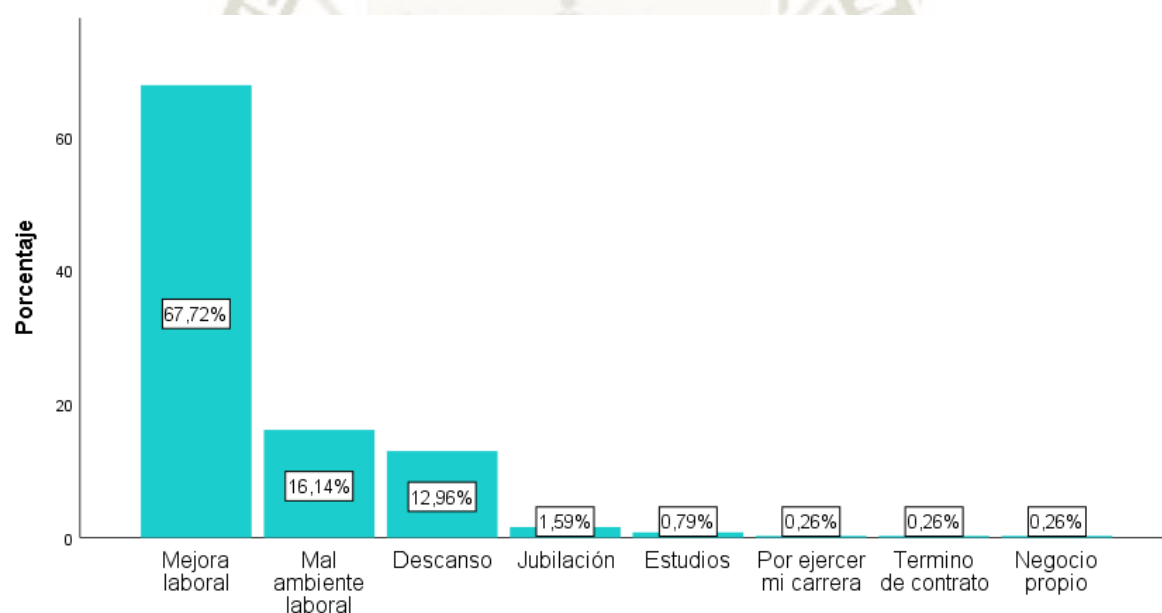


Figura 4. Si usted decidiera retirarse de su puesto de trabajo ¿Por qué razón sería?

Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

En relación a la Figura 4, la pregunta está basada en la opinión personal de cada trabajador en el caso que decidiera retirarse de su puesto de trabajo, en ese sentido sería por propia voluntad y no de manera unilateral por parte del empleador, lo que arrojó como resultado que la gran mayoría de trabajadores de las empresas materia de análisis darían por terminada su relación laboral por una mejora laboral, lo que se puede interpretar como una continuidad en el empleo, no necesariamente dejando de trabajar durante un tiempo, asimismo se observa otro porcentaje de la muestra que si podría dar por terminado su contratación por otros motivos los cuales no necesariamente responden a una posterior contratación de manera inmediata, lo que obligaría a quedarse desempleados durante un tiempo indeterminado.

Sin embargo, cabe recordar que estas respuestas son en razón de la voluntad de los trabajadores, lo que no necesariamente resulta de la voluntad del empleador, que puede terminar en contrato de manera unilateral bajo cualquier supuesto desarrollado en el capítulo II del presente trabajo de investigación.

Tabla 19
Fondo económico personal ante el desempleo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	89	76.46%
No	289	23.54%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

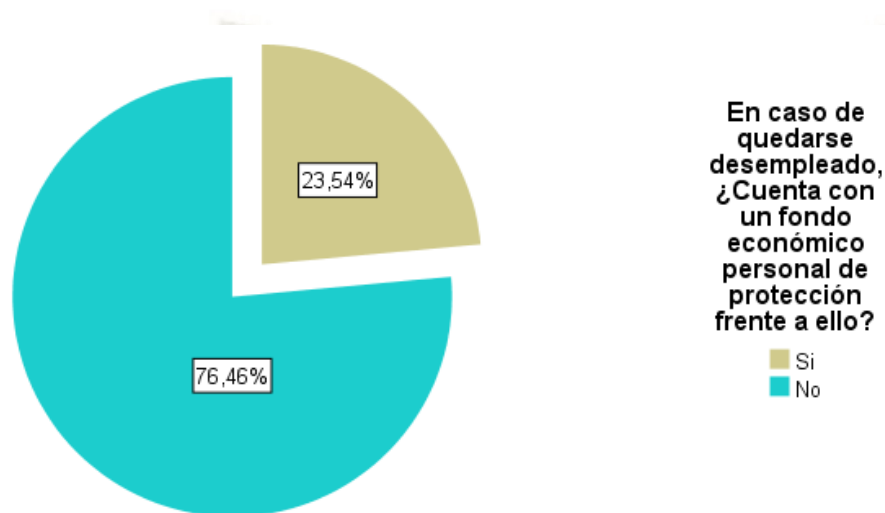


Figura 5. En caso de quedarse desempleado, ¿Cuenta con un fondo económico personal de protección frente a ello?

Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

En la Figura 5, estas respuestas reflejan la real situación de los peruanos, donde más del 75% de los trabajadores no tiene un fondo de ahorros en caso de quedarse desempleados, lo que se configura en una falta de cultura del ahorro, y mucho menos una cultura de la previsión en casos específicos, en este caso, el desempleo que puede ser causado por diversos factores.

Lo que estas respuestas han demostrado es que existe una sola forma de ahorrar o aportar para las necesidades previsionales y es la obligación del Estado hacerlo, así se tiene el monto de ahorro para la jubilación, que a pesar que es de obligatorio cumplimiento, la mayoría de trabajadores informales no tienen un aporte voluntario para poder recibirlo en los momentos de necesidad o inestabilidad económica. Asimismo, se observa este comportamiento en materia salud, donde los aportantes a un seguro privado o al seguro del Estado, están obligados a hacerlo, si bien este monto el trabajador no lo aporta, sino más bien los empleadores, está la

obligación de hacerlo, y nuevamente se observa que en los trabajadores informales no tienen acceso a ello por no aportar voluntariamente para recibir estos servicios de salud.

Por lo que los trabajadores del sector privado se encuentran en un estado de desprotección frente al desempleo, donde más del 75% no tiene una fuente de ahorros para poder sobrellevar esta contingencia, lo que evidencia la necesidad de implementar un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado.



Tabla 20
Aporte de seguro de desempleo a cuenta de devolución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	304	80.42%
No	27	7.14%
No estoy seguro	47	12.43%
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

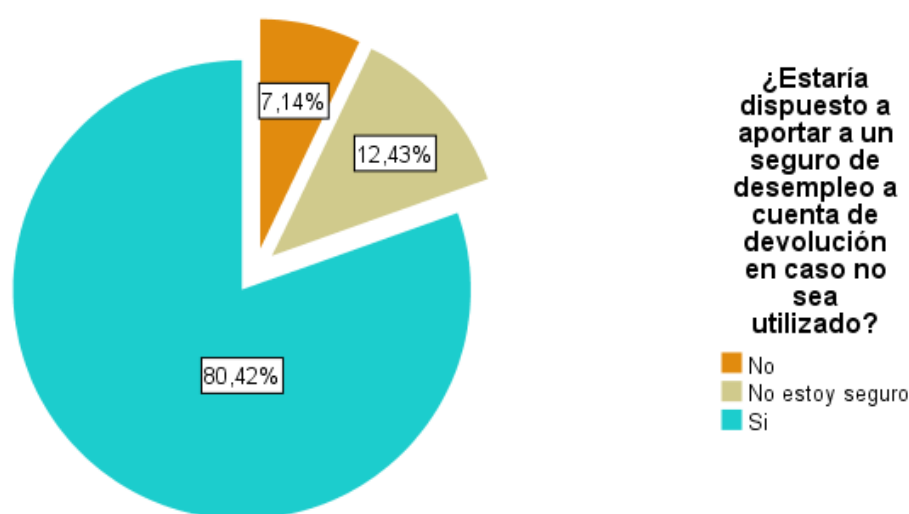


Figura 6. ¿Estarías dispuesto a aportar a un seguro desempleo a cuenta de devolución en caso no sea utilizado?

Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

De acuerdo a la Figura 6, pregunta destinada a saber si los trabajadores del régimen privado estarían dispuestos a aportar a un seguro de desempleo, que en caso no sea utilizado, el monto de lo aportado pueda retornar a sus arcas, vale decir, cuando alcance la jubilación, o cuando el trabajador fallezca.

Los resultados demuestran claramente que más del 80% de los trabajadores si estarían dispuestos a aportar a un seguro de desempleo, siendo que la pregunta anterior precisa que el 70% de los trabajadores no tenían un fondo monetario de protección frente al desempleo, lo que denota que muchos de los trabajadores que si tienen un fondo de protección también estarían dispuestos a aportar a un seguro de desempleo, lo que nuevamente hace dar clara cuenta que existe una necesidad latente de aportar a un seguro de desempleo, puesto que no se tiene dicha protección.

Tabla 21

Dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	314	83.07%
No	37	9.79%
3%	18	7.14%
4%	3	
Voluntario	1	
Probablemente	1	
Otros 3.5%	1	
Tengo que ver el contrato	1	
S/. 150.00	1	
1% al 5%	1	
Total	378	100%

Fuente: Elaboración propia

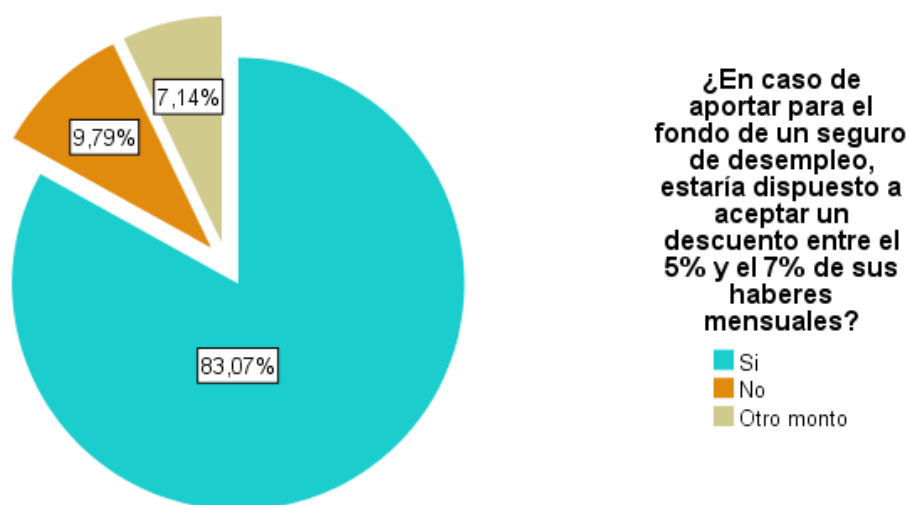


Figura 7. ¿En caso de aportar para el fondo de un seguro de desempleo, estaría dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales?

Fuente. Elaboración propia en IBM SPSS Statistic versión 26.

Esta última pregunta está basada en poder determinar cuál sería el porcentaje ideal para que sea descontado de los haberes de los trabajadores, donde más de 80% de trabajadores indicaron que si estarían dispuestos a aportar entre el 5% y el 7% de sus haberes; sin embargo, otro 20% aproximadamente no estaría dispuesto a aportar a este seguro de desempleo o especificaron otro monto menor, de lo cual se concluye que la mayoría de los trabajadores del régimen privado estarían dispuestos a aportar un porcentaje de aproximadamente 5% para el fondo de su seguro de desempleo.

Una vez más, ésta pregunta confirma la necesidad de implementar un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen laboral privado, al tener la voluntad de los trabajadores y la aceptación de la propuesta del descuento del 5%.

5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación ha tenido como objetivo determinar la necesidad de la implementación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado en el Perú. Así como también determinar la necesidad de un seguro de desempleo, las causas de desempleo, las consecuencias del desempleo y los supuestos de cobertura del seguro de desempleo en el Perú

La mayor limitante de la investigación fue la falta de comunicación con cada uno de los trabajadores encuestados, debido a que se evitó en todo momento el contacto físico con ellos por las restricciones sanitarias nacionales. Además, es necesario precisar que se logró realizar todos los cuestionarios mediante las redes de comunicación virtual. Esta investigación se hizo con una muestra de 378 trabajadores quienes colaboraron con el cuestionario sin ningún inconveniente.

El principal resultado se obtiene luego de un análisis descriptivo el cual se muestra en la Tabla 20, señalando que los trabajadores si estarían dispuestos a aportar a un seguro de desempleo. Con lo cual se observa la necesidad latente de tener un seguro de desempleo, más aún en la época de pandemia que nos ha tocado vivir, siendo este resultado en base a la percepción y necesidad de los trabajadores, buscando la tranquilidad económica que necesiten en caso de quedar desempleados.

Por otro lado, la CTS no cumple ni cumplirá jamás la función de un seguro de desempleo, por su propia naturaleza y la flexibilidad de disponibilidad de la norma, puesto que el Perú es un país proteccionista de los derechos del trabajador, tal como se observa en la Constitución Política, la cual protege al trabajador del despido arbitrario, y brinda o implementa

varios derechos laborales, los cuales son irrenunciables. No obstante, no se ha dado el debido cumplimiento de las normas en favor de los trabajadores.

El Perú, a pesar de haber ratificado los Convenios de la OIT respecto a la implementación de un seguro de desempleo, en el caso del Convenio sobre las Indemnizaciones por Desempleo, Naufragio (C008); no existió regulación legal alguna en el Perú que le dé fuerza a este Convenio ni validez legal, sin embargo, como se ha precisado anteriormente, ya no es exigible su cumplimiento, puesto que ha sido derogado el 28 de julio del 2021. Adicional a este Convenio, el Perú también ha ratificado el Convenio Sobre el Desempleo (C044), el cual precisa que todo país que haya ratificado este Convenio deberá tener un sistema de “indemnizaciones” en el caso de que los trabajadores queden desempleados, lo que se ha confundido con la CTS, que ya se ha explicado con anterioridad que no es un seguro de desempleo propiamente dicho, puesto que no es un fondo intangible al 100%, no cumpliendo su fin, por lo que a falta de una real y eficiente regulación sobre un Seguro de Desempleo para los trabajadores del régimen privado en el Perú, es necesaria su implementación.

Dentro del grupo de países analizados para tener un punto de partida en el proyecto de Ley, están Argentina, Chile y Colombia, que, por las características económicas, políticas, socioculturales y territoriales, se ha tomado la decisión de analizar su legislación e identificar puntos de partida y lineamientos básicos para desarrollar el proyecto de Ley que es viable para la regulación en nuestro país por su evidente necesidad.

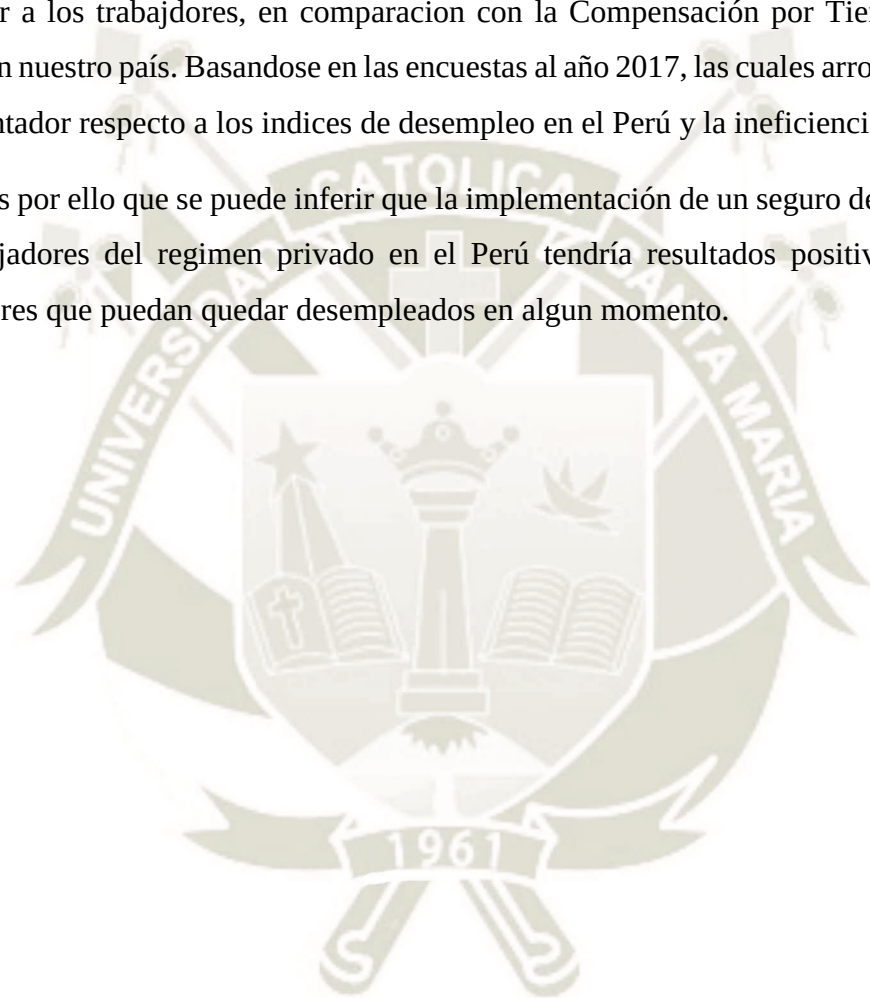
Además, se verifica en los resultados del cuestionario aplicado donde el trabajador considera diferentes motivos por los cuales pueden dejar su puesto de trabajo de manera voluntaria; dentro de los cuales están la mejora laboral, el descanso, mal ambiente laboral, etc. Los cuales no precisamente significan un estado de desempleo, pero que, si existe un temor por quedarse desempleados, por las diversas causas que se han manifestado en el presente trabajo de investigación, siendo entre los más notorios, el despido en sus diversas modalidades, el fallecimiento del trabajador, la invalidez absoluta de trabajador, jubilación y renuncia del trabajador.

Finalmente, del estudio realizado en las diferentes empresas de Arequipa, lo que evidencia un amplio campo de estudio para mejores resultados, ayudado de una variedad de más de 200 puestos de trabajo, los cuales varían desde trabajos administrativos hasta obreros, se ha determinado que existe una falta de cultura de prevención social respecto al riesgo planteado, el cual es el desempleo, siendo muy pocas las personas que tienen un ahorro en caso

queden desempleados por diferentes motivos, lo que también evidencia que si el Estado no aplica políticas públicas ni regulaciones legales para un sistema previsional adecuado, los trabajadores ya sean formales o informales, no van a aportar para los mismos, dejando en desprotección total a los trabajadores.

Estos resultados tienen una gran similitud con una investigación, Nunjar Rosario (2017), quien analizó las ventajas de la implementación de un seguro de desempleo para beneficiar a los trabajadores, en comparacion con la Compensación por Tiempo de Servicio vigente en nuestro país. Basandose en las encuestas al año 2017, las cuales arrojaron un resultado poco alentador respecto a los indices de desempleo en el Perú y la ineficiencia de la CTS.

Es por ello que se puede inferir que la implementación de un seguro de desempleo para los trabajadores del regimen privado en el Perú tendría resultados positivos en todos los trabajadores que puedan quedar desempleados en algun momento.



CONCLUSIONES

1. Es evidente la ausencia de regulación legal respecto a un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado, poniendo en evidencia la ausencia además de conceptos o preceptos legales respecto al significado de un seguro de desempleo en el Perú, que, como se ha podido observar en los resultados de los cuestionarios aplicados, es de necesaria regulación, por la latente necesidad que significa.

La Compensación por Tiempo de Servicios no cumple ni cumplirá jamás la función de un seguro de desempleo, por su propia naturaleza y la flexibilidad. El Perú es un país proteccionista de los derechos del trabajador, tal como se observa en la Constitución Política, la cual protege al trabajador del despido arbitrario, y brinda o implementa varios derechos laborales, los cuales son irrenunciables. Sin embargo, no se ha dado una debida protección a los trabajadores respecto al problema estudiado en concreto, el cual es el desempleo, que evidentemente ha crecido, así como también la informalidad laboral que en tiempos de COVID-19 ha incrementado exponencialmente, dejando sin trabajo a miles de peruanos.

2. Adicional a ello, se verifica en los resultados del cuestionario aplicado donde el trabajador considera diferentes motivos por los cuales pueden dejar su puesto de trabajo de manera voluntaria; dentro de los cuales están la mejora laboral, el descanso, mal ambiente laboral, etc. Los cuales no precisamente significan un estado de desempleo, pero que, si existe un temor por quedarse desempleados, por las diversas causas que se han manifestado en el presente trabajo de investigación, siendo entre los más notorios, el despido en sus diversas modalidades, el fallecimiento del trabajador, la invalidez absoluta permanente de trabajador, jubilación y renuncia del trabajador.

3. Estas causales de extinción del contrato de trabajo anteriormente expuestas (fallecimiento, jubilación, invalidez absoluta permanente, renuncia, mutuo disenso, despido), precisan consecuencias graves en la supervivencia del trabajador, teniendo necesidades de alimentación, vestimenta, vivienda, y otras que pueden aumentar si es que existen dependientes a él, como educación, salud y demás de sus hijos y cónyuge, lo que una vez más evidencia una clara necesidad de un seguro de desempleo para que el trabajador y sus dependientes no tengan necesidades extremas y de ellas dependan su supervivencia.
4. Asimismo, se puede observar que un gran porcentaje de trabajadores que realizaron el cuestionario estarían dispuestos a aportar a un seguro de desempleo, a raíz de la necesidad y peligro de quedarse desempleados en algún momento sin protección alguna, teniendo en cuenta que éste seguro de desempleo puede ser retornado a su patrimonio en caso no sea utilizado en su totalidad, aportando una suma aproximada de un 5% de sus ingresos netos mensuales. Lo que ayuda además a la elaboración del Proyecto de Ley que se ha adjuntado en el presente trabajo de investigación.
5. Se puede apreciar que la hipótesis planteada ha podido ser verificada en su totalidad en el presente trabajo de investigación, dando una respuesta positiva a los problemas planteados en el mismo mediante el cuestionario aplicado, el cual tuvo una respuesta positiva y una llegada masiva de los trabajadores del régimen privado. De esta manera, los objetivos del presente trabajo de investigación han sido alcanzados en su totalidad y la hipótesis formulada ha logrado su comprobación efectiva.

RECOMENDACIONES

1. Con el fin de cumplir a cabalidad con lo exigido por el Convenio N° 044 , Convenio sobre el Desempleo, es necesario la regulación de la materia, implementando una propuesta legislativa con los elementos que se tienen dentro del presente Convenio, que termine en una promulgación de una Ley, y teniendo en cuenta los resultados de la investigación, resulta necesario e importante la implementación de una propuesta legislativa que regule un Seguro de Desempleo para el Régimen Privado, que reglamente todos los vacíos normativos existentes sobre esta materia, que evidentemente es novedosa para la legislación peruana, Para tal efecto, se propone el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto fundamental crear un seguro de desempleo, cuya finalidad será brindar un soporte económico de carácter temporal a sus afiliados en caso de quedar desempleados.

Artículo 2°: De las personas protegidas por el seguro de desempleo

Estarán sujetos a la protección del seguro de desempleo, los trabajadores afiliados aportantes del régimen privado laboral del D.L. 728.

Artículo 3°: Creación de la Administradora de Fondos de Desempleo (AFD)

Se crea la Administradora de Fondos de Desempleo, la cual será una entidad autónoma, con personería jurídica y con capitales privados, que se encargará de administrar los fondos de los afiliados al Seguro de Desempleo, la cual ofrecerá sus servicios de acorde a la presente Ley.

CAPÍTULO II

FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Artículo 4°: Del financiamiento

El seguro de desempleo se financiará bajo los siguientes porcentajes:

- a) Un 5% de la remuneración imponible a cargo del trabajador.
- b) Un porcentaje adicional voluntario a cargo del trabajador.

Para cualquier efecto legal, los porcentajes referidos en el literal a) y b) tendrán el carácter de aportes previsionales, por lo tanto, serán intangibles en su totalidad.

Artículo 5°: De la prestación:

La prestación por desempleo consistirá en un subsidio individual o familiar mensual como beneficio monetario, que será otorgado a los trabajadores comprendidos como beneficiarios en la presente ley.

Para los efectos de lo dispuesto en la presente ley, se considerará remuneración imponible la señalada en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

CAPÍTULO III

DEL ÓRGANO ADMINISTRADOR DEL FONDO

Artículo 6°: De la conformación de la Administradora de Fondos de Desempleo

La Administradora de Fondos de Desempleo (AFD) estará liderada por una empresa privada dedicada a la administración de fondos del seguro de desempleo, que estará conformada por la Asociación de Bancos del Perú y la Federación de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, las cuales crearán la AFD.

Artículo 7°: Del órgano administrador del fondo de desempleo

La Administradora de Fondos de Desempleo (AFD) estará encargada de administrar y proteger los fondos de todos los aportantes y otorgar el subsidio por desempleo a los solicitantes, previa presentación de la solicitud del beneficiario y carta de liberación de fondos del seguro de desempleo que otorgará el ex empleador.

CAPÍTULO IV

DE LOS REQUISITOS, PAGO Y MONTO DE LA PRESTACIÓN

Artículo 8°: Requisitos para acceder a las prestaciones

Para que un afiliado pueda acceder a las prestaciones del seguro de desempleo deberán cumplir los siguientes supuestos:

- a) Que el trabajador haya trabajado y aportado por lo menos un año completo de servicios, para efectos de contabilización del periodo mencionado, basta que haya aportado durante el tiempo acumulado de 1 año.
- b) Que el trabajador tenga fondos en su cuenta individual de aportaciones.
- c) Que el trabajador haya sido despedido bajo cualquier modalidad.

- d) Que el trabajador haya renunciado a causa del hostigamiento laboral debidamente comprobado.
- e) Que el trabajador haya quedado desempleado a raíz de la no renovación de su contrato.
- f) No estar percibiendo ningún otro beneficio, sin contar con la CTS.
- g) Estar buscando activamente empleo, debidamente acreditado mediante constancias de participación en entrevistas laborales, las cuales serán expedidas por la entidad entrevistadora.
- h) Estar inscrito en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o sus respectivas Gerencias Regionales.
- i) No percibir ingresos como trabajador independiente, u otro ingreso económico derivado del trabajo.

Artículo 9º: De las restricciones de acceso a la prestación

Los afiliados no podrán acceder a la prestación por desempleo en los siguientes casos:

- a) El afiliado esté percibiendo una pensión de invalidez.
- b) El afiliado esté percibiendo una pensión de jubilación.
- c) El afiliado esté percibiendo ingresos por la condición de trabajador independiente.

Artículo 10º: De la solicitud y plazo

Los afiliados deberán presentar su solicitud de subsidio a la entidad Administradora de Fondos de Desempleo en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles, posteriormente la AFD tiene un plazo máximo de diez (10) días hábiles para aprobar dicha solicitud en caso cumpla con los requisitos de ley.

En el caso que la solicitud sea aprobada, el monto por subsidio será depositado en su cuenta bancaria dentro de los treinta (30) días calendario.

Artículo 11º: Del pago del subsidio

El pago del subsidio para los trabajadores que soliciten dicho beneficio, podrán acceder al mismo de acuerdo a los siguientes plazos de aportaciones como mínimo:

- a) Un año de aportaciones equivale a un mes del pago del subsidio
- b) Dos años de aportaciones equivalen a dos meses del pago de subsidio
- c) Tres años de aportaciones equivalen tres meses del pago del subsidio
- d) Cuatro años de aportaciones equivalen a cuatro meses del pago del subsidio
- e) Cinco años de aportaciones equivalen a cinco meses del pago del subsidio.
- f) Seis años de aportaciones equivalen a seis meses del pago del subsidio.

Para todos los efectos, el tiempo mínimo que el afiliado puede percibir el subsidio es de un mes, siendo el máximo seis meses.

El afiliado podrá percibir el subsidio por desempleo las veces que sea necesario, con un intervalo mínimo de un año contados desde el último mes de haber percibido el subsidio.

Artículo 12°: Del monto del subsidio

El monto mínimo que percibirá el afiliado será del sesenta (60) por ciento del monto que resultare del promedio de sus últimas doce (12) remuneraciones imponibles como mínimo y un máximo de sesenta (60) remuneraciones imponibles.

El monto máximo que percibirá el afiliado será del cien (100) por ciento del monto que resultare del promedio de sus últimas doce (12) remuneraciones imponibles como mínimo y un máximo de sesenta (60) remuneraciones imponibles.

Para ambos casos, el afiliado deberá tener los fondos suficientes en su cuenta individual para percibir dicho subsidio.

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL AFILIADO

Artículo 13°: Obligaciones del empleador

Los empleadores tienen la obligación de hacer la retención del porcentaje de aportación de cada trabajador para su depósito en sus cuentas individuales.

En el caso que el trabajador afiliado autorice un porcentaje adicional, éste deberá ser retenido de igual manera para su posterior depósito en su cuenta individual.

Artículo 14°: Obligaciones del afiliado

Los afiliados tienen las siguientes obligaciones:

- a) A buscar activamente trabajo mediante la Bolsa de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o en las Gerencias Regionales de Trabajo.
- b) Deberá a asistir a todas las entrevistas a las que se le invite y en el caso de conseguir el trabajo, deberá aceptarlo.
- c) A asistir a todas las capacitaciones para la reinserción laboral a las que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o las Gerencias Regionales de Trabajo lo inviten.

Artículo 15°: Causales de suspensión del subsidio por desempleo

La suspensión del pago del subsidio podrá darse en los siguientes casos:

- a) Si el afiliado incumple cualquiera de las obligaciones estipuladas en el artículo 13° de la presente ley.
- b) Si al afiliado le inician un proceso de investigación en sede fiscal o policial por un delito doloso cometido en flagrancia.
- c) Cuando el afiliado encuentre e ingrese a un puesto de trabajo.
- d) Cuando el afiliado rechace en dos ocasiones un empleo ofrecido, ya sea de la Bolsa de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de las Gerencias Regionales de Trabajo o de manera independiente.
- e) Haberse cumplido el tiempo de cobertura del seguro o acabarse los fondos de su cuenta individual.
- f) Por haber obtenido el subsidio de manera fraudulenta.

CAPÍTULO VI

SUPUESTOS DE DEVOLUCIÓN DEL FONDO NO UTILIZADO

Artículo 16°: De la devolución del fondo no utilizado

El afiliado podrá solicitar la devolución del total del fondo del seguro de desempleo, en el caso existieran, en los siguientes casos:

- a) Cuando el afiliado perciba una pensión de jubilación.
- b) Cuando el afiliado perciba una pensión de invalidez permanente, la cual no permita su reinserción al trabajo.
- c) En caso el afiliado fallezca, los herederos podrán solicitar la devolución total del fondo del causante.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: Reglamentación de la ley

La reglamentación será emitida dentro de los 60 días de entrada en vigencia de la presente ley.

SEGUNDA: Vigencia

La presente norma entrará en vigencia al día hábil siguiente de la publicación en el Diario Oficial “El Peruano”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El desempleo es un problema de carácter social que afecta a la persona y a su círculo familiar cercano dependiente, el cual fue incrementando en los últimos años debido a la ausencia de una falta de fiscalización de parte del Estado que proteja al trabajador y haga respetar la naturaleza de los contratos de trabajo y permita la subsistencia adecuada cuando se pierda el empleo. Esta situación se da por diversas razones como la finalización de un contrato de trabajo, despido, renuncia voluntaria y entre otros.

Asimismo, el índice de desempleo alcanzado en los últimos 6 años va creciendo exponencialmente, adicionalmente con el brote del COVID-19, ha incrementado aún más la tasa de desempleo.

El derecho de la Seguridad Social nace directamente de la necesidad de estar protegidos frente a cualquier necesidad o contingencia que pueda suceder en cualquier momento de nuestras vidas, esto implica la salud, la vejez y otras condiciones que pongan en peligro la supervivencia de la persona y de sus dependientes.

Esto conlleva a una obligación personal del individuo a crear mecanismos de ahorro dedicados exclusivamente a ciertas circunstancias, el ahorro individual como una técnica primaria de seguridad social tenía sus problemas como la inflación, los bajos ingresos de la persona, su disminución o los elevados costes de la atención, por lo que este sistema fracasó.

Poco a poco se comenzó a formar asociaciones de ayuda mutua, que las conformaban profesionales de un rubro o de algún centro laboral en común, etc. Este modelo funcionó de manera relativa porque al no ser la Mutua una organización concisa, poco a poco se iban disolviendo por falta de fondos.

Posterior a ello, se formaron dos grupos, un sistema de seguridad privado, que básica y técnicamente funciona a la perfección para personas con ingresos medios-altos, lo que significa un ahorro personal sin intervención del Estado. El otro gran grupo que se formó fue la asistencia pública, dirigida para personas de bajos ingresos, los cuales ingresaban a un sistema manejado por el Estado.

Sistemas que al día de hoy funcionan respecto a los rubros de salud y pensionario, que están administrados por el Estado y entidades particulares debidamente avaladas y fiscalizadas, quedando en desprotección los trabajadores que quedan desempleados, no siendo suficiente la

Compensación por Tiempo de Servicios, la cual, precisa la Ley que es un beneficio social, que sirve para las contingencias que puedan originarse frente al cese laboral, sin embargo, en la práctica, este fondo de CTS no necesariamente tiene el fin o el objetivo de proteger al trabajador frente a la contingencia materia de investigación, que es el desempleo.

Si bien, la finalidad de la CTS, es precisamente la protección del trabajador frente a una contingencia que es quedarse sin empleo, dentro de la misma norma indica que puede estar sujeta a descuentos en el caso de alimentos, lo que evidencia que una CTS puede no ser efectiva como un fondo de protección frente al desempleo.

Así, se evidencia que la CTS no es exclusiva y necesariamente para cubrir las contingencias originadas por el cese laboral, toda vez que se puede retirar hasta el 50% de sus fondos acumulados para fines que el trabajador estime convenientes, aun cuando el mismo siga trabajando, incluso bajo el contexto de la Pandemia por el COVID-19, se han otorgado facilidades para que los trabajadores activos puedan retirar ésta.

Por lo que la CTS, cumple distintas funciones y no necesariamente todas a la vez, siendo que cumple un rol de protección frente al desempleo, pudiendo retirar el 100% de su fondo al momento del cese laboral, caja chica de libre disponibilidad hasta el 50% cuando el trabajador sigue en labor e incluso puede ser embargado hasta un 50% por concepto de alimentos.

Lo que se concluye que la CTS, de no ser utilizada correctamente, puede ser utilizada para la supervivencia del trabajador o para su beneficio o disfrute personal, en las compras de artefactos electrodomésticos, viajes, pago de préstamos, etc., que hacen que la CTS no sea de uso exclusivo para la supervivencia del trabajador en caso de que suceda alguna contingencia.

Así, en vista del alto índice de desempleo que se vio agravado por la pandemia del COVID-19 y su larga duración, se ha visto expuesta claramente la necesidad de contar con un seguro para los trabajadores del régimen privado, para que los trabajadores afiliados, en el caso queden desempleados, puedan tener un respaldo económico efectivo para poder sobrellevar la situación, hasta que la situación pueda ser revertida, cumpliendo además con el Convenio 044 de la OIT ratificados por el Perú.

EFFECTOS DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa tiene por objetivo la creación de un seguro de desempleo para los trabajadores del régimen privado, la cual cumplirá a cabalidad con el Convenio N° 044 de la OIT, ratificado por el Estado Peruano, por lo cual se deberá de cumplir.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En caso de aprobarse la presente iniciativa legislativa, no generará un costo adicional para el erario público, pues al tener un carácter meramente privado, los encargados de aportar a este seguro de desempleo, serán los trabajadores afiliados, debido a que el empleador ya está aportando con la CTS y el Estado no puede generar una mayor inversión en el sistema previsional.

VINCULACIÓN DEL PROYECTO DE LEY CON LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa se encuentra dentro de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

- 10. Reducción de la pobreza
- 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
- 13. Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social
- 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

2. Si se habla de implementar una legislación que regule un Seguro de Desempleo, al realizarlo también se deberá capacitar a los fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con la finalidad de que dentro de sus funciones se incluya la fiscalización y control del descuento debidamente realizado a los trabajadores por parte de los empleadores, así como también la fiscalización y control de las entidades prestadoras de este servicio por parte de la Superintendencia de Banca y Seguros.



REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente. (1979). Constitución Política del Perú, Derecho de estabilidad en el trabajo, Art 48. Perú: El Peruano.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Régimen de Cesantía. *Ley No 16728*. Chile.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Juristas Editores.
- Cabanellas de Torres, G. (1964). *Contrato de trabajo parte general* (Vol. III). Editores librereros.
- Calvo León, J. (1998). Principios de la seguridad social. *Revista Jurídica de seguridad social*, 8. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>
- Casación Laboral, No 2283-2017 (Tribunal Constitucional 2017).
- Código del Trabajo. (1950). Artículo 12 al 17. *Ley No 1636*.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la Persona, Art 2. *Inciso 15*. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 22. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 23. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 24. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 25. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 26. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 27. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 28. Perú: El Peruano.

- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos fundamentales de la persona, Art 29. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos sociales y económicos, Art 10. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos sociales y económicos, Art 11. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos sociales y económicos, Art 12. Perú: El Peruano.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú, De los derechos sociales y económicos, Art 27. Perú: El Peruano.
- Congreso de Argentina. (1991). Ley de contrato de trabajo. *Ley No 20744*. Argentina.
- Congreso de Argentina. (1991). Seguro de desempleo. *Ley No 24013*. Argentina.
- Congreso de Chile. (2001). Seguro obligatorio de cesantía. *Ley de 19728*. Chile.
- Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo de Trabajo*.
- Congreso de Colombia. (2013). Ley de protección al desempleo. *Ley No 1636*. Colombia.
- Congreso de la República. (1997). Ley de compensación por tiempo de servicio D.S. No 001-97-TR. *Texto Único Ordenado*.
- Congreso de la República. (1997). Ley de productividad y competitividad laboral, D.L. No 003-97-TR. *Artículo No 16*. Perú: El Peruano.
- Cuba Velaochaga, L. (2017). *El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- De Buen Lozano, N., & Morgado Valenzuela, E. (1997). Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En G. Guerrero Figueroa, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Universidad Autónoma de Mexico.
- Diputados Argentina. (2017). Modificaciones sobre el seguro de desempleo. *Ley No 24013*. Argentina.

- Explora, comparador de seguros online España. (2020). *Contratos de Seguros*. Recuperado el 16 de 07 de 2020, de <https://www.exploraseguros.es/personas-que-intervienen-en-un-contrato-de-seguro>
- Gestión Sanitaria. (2020). *Elementos personales de contrato de seguro*. Recuperado el 16 de 07 de 2020, de <https://www.gestion-sanitaria.com/2-elementos-personales-contrato-seguro-asegurador-tomador-asegurado-beneficiario-mediadores.html>
- Halperin, I. (1993). *Lecciones de seguros* (Séptima ed.). Ediciones de Palma.
- Marrón Morales, Y. (2006). *El despido tendencias actuales* (Primera ed.). LGP Editores.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho de trabajo* (Cuarta ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre el desempleo. *Artículo No 02*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Conferencia Internacional del Trabajo*. 95 Reunión.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo. *Una guía para la elaboración de programas públicos de empleos innovadores*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Acerca del OIT*. Obtenido de Labor de OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Pasco Cosmópolis, M. (1997). Instituciones del derecho del trabajo y de las seguridad. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones del derecho del trabajo y de las seguridad* (Primera ed.). Universidad Autónoma de México.
- Paucara Charca, R., Almanza Huamán, L., Szczpanzky Grobas, D., & Cuerva Suyoc, L. (1997). *Manual de derecho laboral individual*. Cromeo Editores.
- Plá Rodríguez, A. (1990). *Los principios del derecho del trabajo*. Ediciones de Palma.
- Pugliese Enrico. (2000). Centro de investigaciones sociológicas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 64.
- Ramos, J., & Acero, C. (2010). *El seguro de desempleo - Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, Chile*.
- Stigliz Guerschmann, R. (1998). *Derechos de seguros I* (Tercera ed.). Abeledo-Perrot.

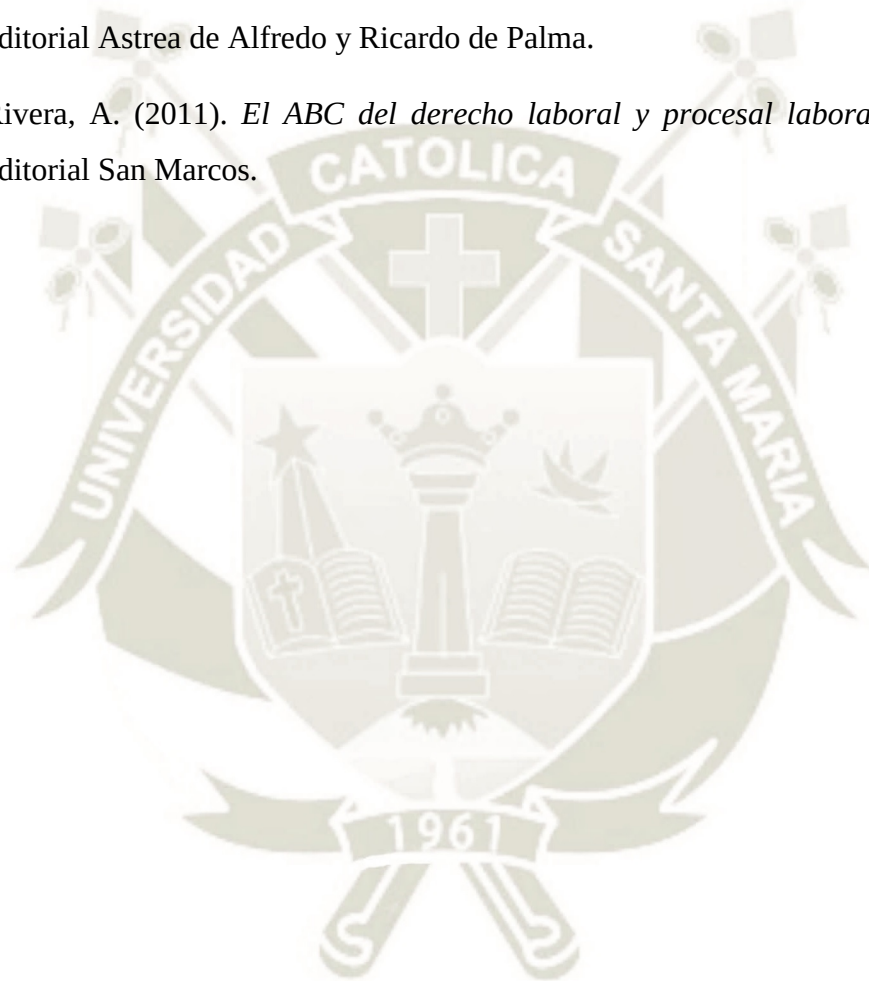
Toyama Miyagusuku, J. (2004). La propiedad. *Revista del derecho Themis*, 84.

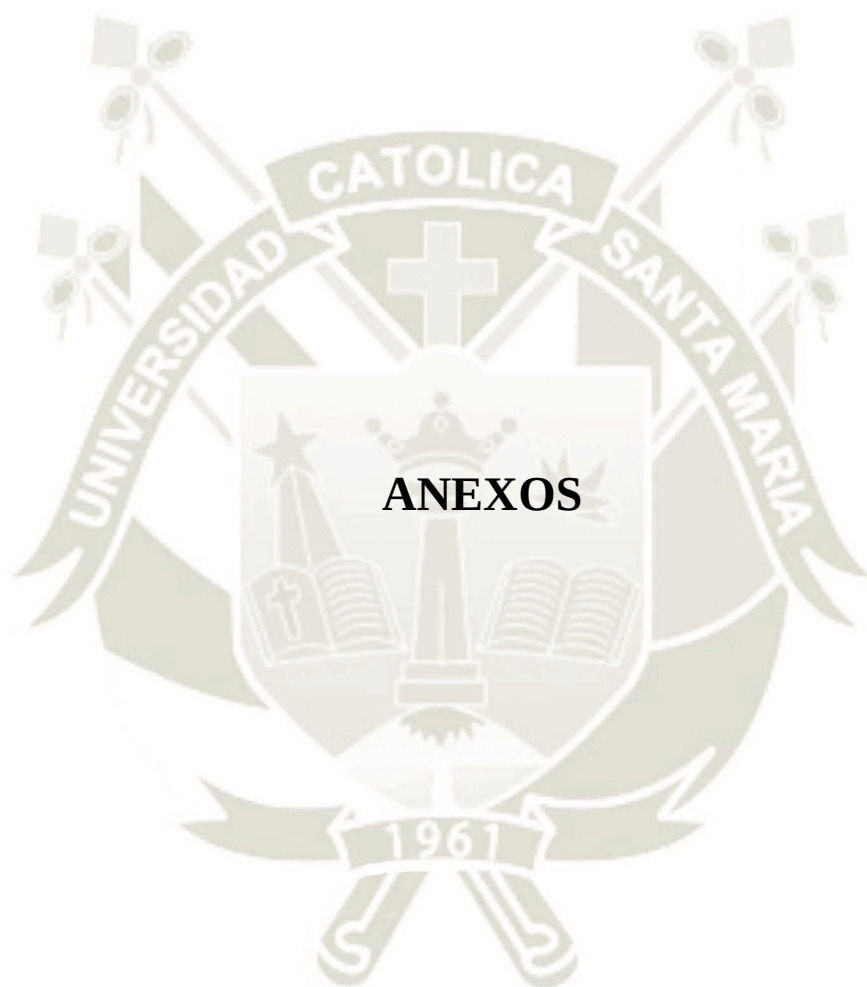
Tribunal Constitucional, 3710-2005-PA/TC (El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución 2005).

Tribunal Constitucional, 00008-2005-AI (2005).

Vázquez Vialard, A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (Octava ed.). Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral* (Segunda ed.). Editorial San Marcos.







ANEXO 1

FICHA BIBLIOGRÁFICA

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Nombre del Autor:

Título del Libro:

Editorial:

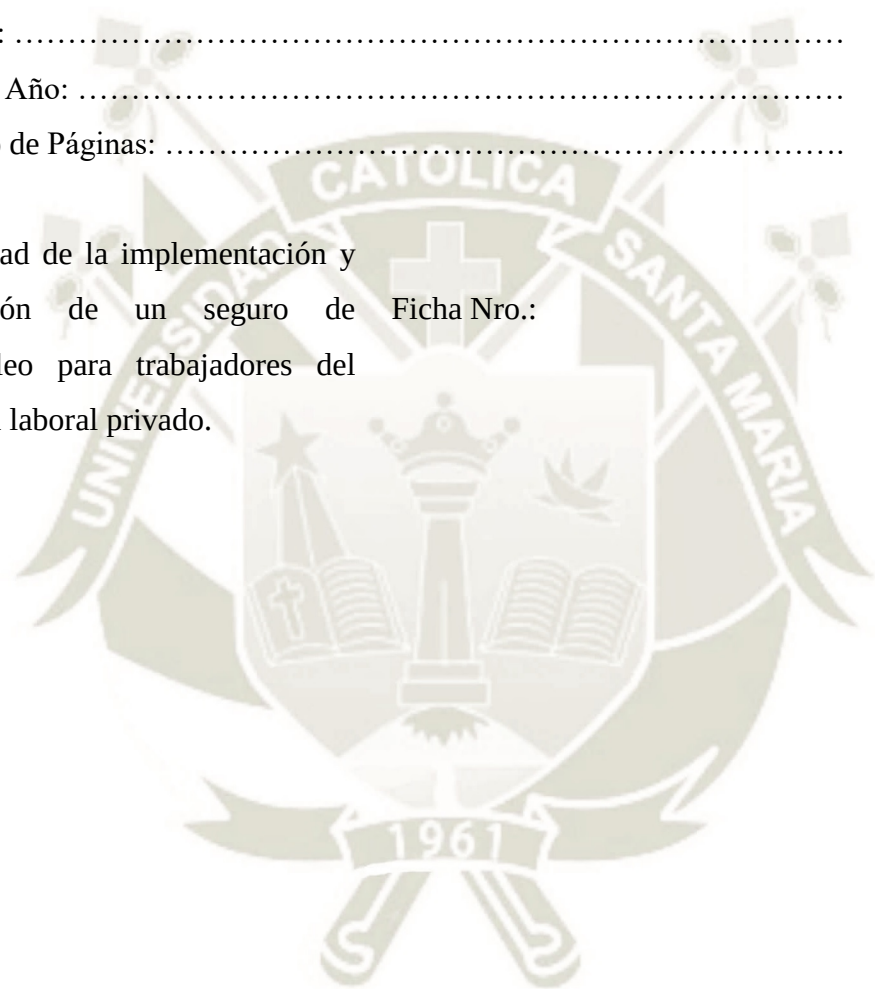
Edición:

Lugar y Año:

Número de Páginas:

Necesidad de la implementación y
regulación de un seguro de
desempleo para trabajadores del
régimen laboral privado.

Ficha Nro.:





ANEXO 2
FICHA DOCUMENTAL

FICHA DOCUMENTAL

Nombre de la Obra:

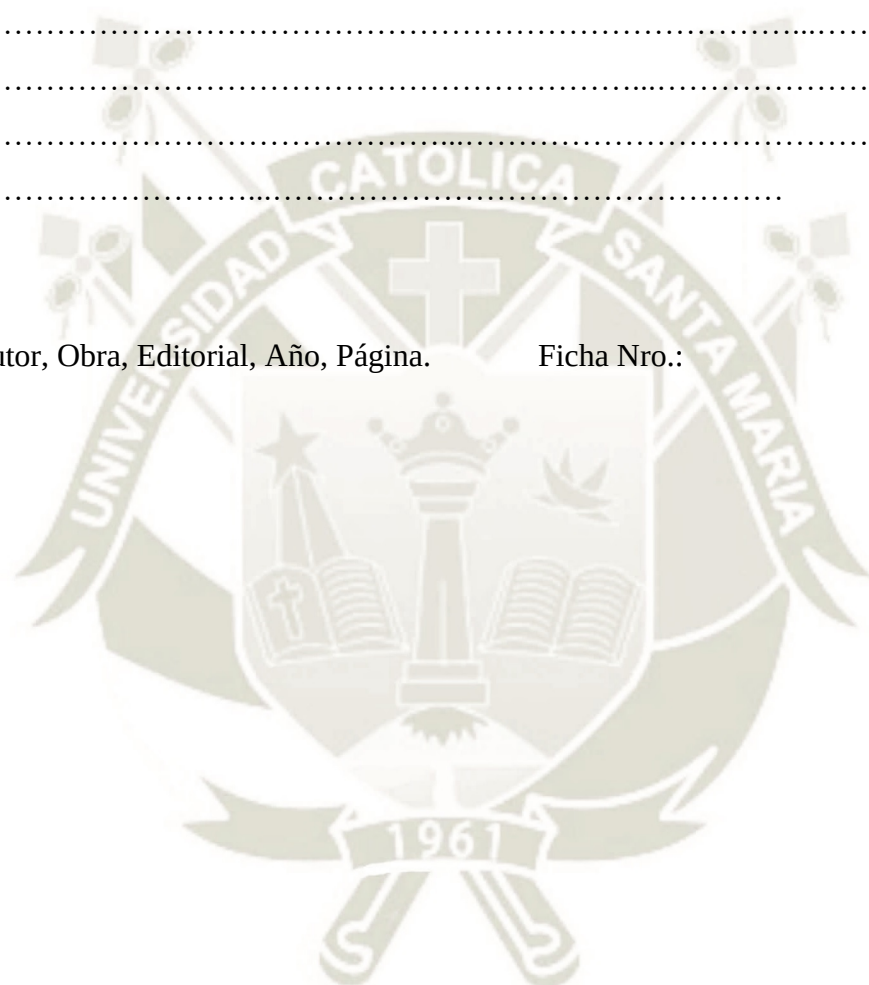
Tema:

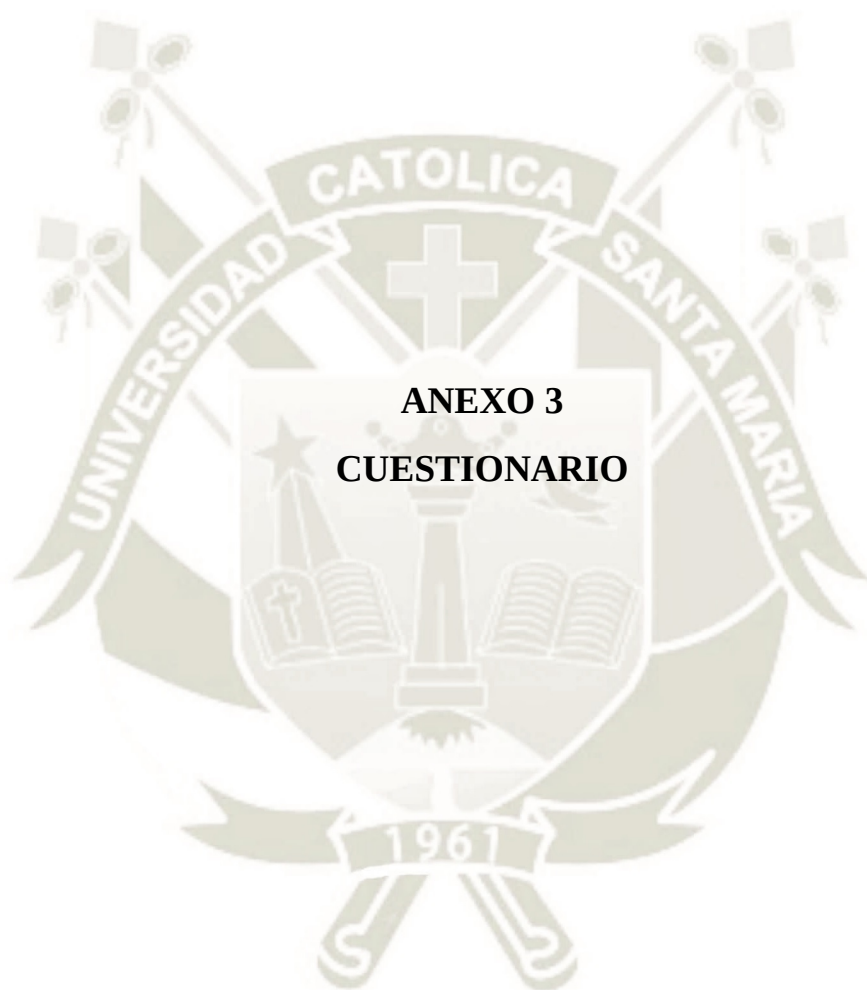
Resumen:

.....
.....
.....
.....

Autor, Obra, Editorial, Año, Página.

Ficha Nro.:





ANEXO 3
CUESTIONARIO

CUESTIONARIO VIRTUAL

El presente cuestionario está dirigido a los trabajadores del régimen privado de distintas empresas, con el fin de realizar una investigación científica, se requiere de su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas, marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su pensar.

1) ¿Qué puesto de trabajo tiene usted?

2) ¿Qué tipo de contrato ha celebrado usted?

a) Plazo indeterminado

b) A plazo determinado

c) Otro, especifique _____

3) Si usted decidiera retirarse de su puesto de trabajo ¿Por qué razón sería?

a) Mejora laboral

b) Mal ambiente laboral

c) Descanso

d) Otra, especifique _____

4) En caso de quedarse desempleado, ¿Cuenta con un fondo económico personal de protección frente a ello?

a) Si, especifique _____

b) No

5) ¿Estaría dispuesto a aportar a un seguro de desempleo a cuenta de devolución en caso no sea utilizado?

a) Si

b) No

c) No estoy seguro

6) ¿En caso de aportar para el fondo de un seguro de desempleo, estaría dispuesto a aceptar un descuento entre el 5% y el 7% de sus haberes mensuales?

a) Si

b) No

c) Otro monto _____

Muchas Gracias.