



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**INCORPORACIÓN DE UN SEGURO POR
DESEMPLEO PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN
DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA JURÍDICO
LABORAL PERUANO**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autor:

Bach. Carla Elizabeth Tineo Vidarte

<https://orcid.org/0000-0001-8991-4519>

Asesor:

Dr. Augusto Flanklin Mendiburu Rojas

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel - Perú

2021

Aprobación del jurado:

Dra. Eliana Maritza Barturén Mondragón

Dra. Rosa María Mejía Chuman

Mg. Irma Marcela Ruesta Bregante

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres, quienes, con su amor, trabajo y sacrificio, han impulsado a lograr hoy en día mis objetivos, permitiéndome cumplir un sueño más y a mis hermanos por apoyarme en todo momento en este proceso.

Agradecimiento

Quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres y hermanos que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez.

Resumen

El propósito de la investigación fue la de dar a conocer la realidad de las personas que pierden el vínculo laboral con su empleador, mismas que se encuentran en estado de desprotección por la desnaturalización de la cts, por ello se busca plantear la creación de un seguro por desempleo.

Este trabajo de investigación intentará realizar una propuesta de ley de creación de un seguro por desempleo, que brindará protección al trabajador cuyo vinculo haya fenecido. Desde el punto teórico, se analiza la protección que tiene el trabajador frente al desempleo en la actualidad, como ha ido desvirtuándose su finalidad, así como analizar su definición, principios y nivel de protección del seguro por desempleo.

Para ello se empleó una serie de preguntas, llevadas a través de la encuesta a los abogados laboralista de Lambayeque, del que se puede apreciar la poca existencia de protección al trabajador sin vinculo laboral y en consecuencia surge la posibilidad de implementar la propuesta de ley, en tanto este garantiza mejor resguardo.

Asimismo, es preciso mencionar que el Estado, debido a la obligación que tiene con la sociedad de garantizar el cumplimiento de los derechos que revisten a sus ciudadanos, cumpla con otorgar los mecanismos adecuados para su efectivo cumplimiento.

Palabras Clave: Desempleo, cts, fin previsional, seguro, seguridad social, protección, cobertura.

Abstract

The purpose of the investigation was to make known the reality of people who lose their employment relationship with their employer, who are in a state of vulnerability due to the denaturalization of the cts, for this reason it seeks to propose the creation of insurance for unemployment.

This research work will attempt to carry out a proposal for a law to create unemployment insurance, which will provide protection to the worker whose bond has expired. From the theoretical point of view, the protection that the worker has against unemployment at present is analyzed, as its purpose has been distorted, as well as analyzing its definition, principles and level of protection of unemployment insurance.

For this, a series of questions were used, taken through the survey of the labor lawyers of Lambayeque, from which the little existence of protection for the partially unemployed worker can be appreciated and consequently the possibility of implementing the law proposal arises, in so much this guarantees better protection.

Likewise, it is necessary to mention that the State, due to the obligation it has to society to guarantee compliance with the rights of its citizens, comply with providing the appropriate mechanisms for their effective compliance.

Key Words: Unemployment, cts, pension end, insurance, social security, protection, coverage.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	20
1.2.1. Nivel Internacional	20
1.2.2. Nivel Nacional	25
1.2.3. Nivel Local	28
1.3. Teorías relacionas al tema.....	30
1.3.1. Protección al trabajador.....	31
1.3.1.1. Derecho laboral.....	31
1.3.1.2. Compensación por tiempo de servicios	43
1.3.1.3. Disponibilidad de la compensación por tiempo de servicio	49
1.3.2. Seguro por desempleo	51
1.3.2.1. La seguridad social	51
1.3.2.3. El seguro de desempleo	59
1.3.2.4. Enfoque normativo internacional	61
1.4. Formulación del Problema.....	66
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	66
1.6. Hipótesis	68
1.7. Objetivos.....	68
1.7.1. Objetivo General.....	68
1.7.2. Objetivos Específicos	68
II. MATERIAL Y MÉTODO	68
2.1. Tipo y diseño de la investigación	68
2.1.1. Tipo.....	68
2.1.2. Enfoque.....	69
2.1.3. Diseño de investigación.....	69
2.2. Población y Muestra	71
2.2.1. Población	71

2.2.2. Muestreo.....	71
2.3. Variables.....	72
2.3.1. Operacionalización.....	73
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	73
2.4.1. Técnicas.....	74
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	75
2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos	76
2.5. Procedimientos de análisis de datos	77
2.6. Criterios éticos.....	77
2.7. Criterios de rigor científico.....	78
III. RESULTADOS	80
3.1. Resultados en tablas y figuras	80
3.2. Discusión de Resultados	90
3.3. Aporte Practico	97
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
4.1. Conclusiones.....	102
4.2. Recomendaciones	103
REFERENCIAS	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Considera usted que la cobertura que se brinda a los desempleados a través de la compensación por tiempo de servicios es inadecuada?.....	80
Tabla 2: ¿Cree usted que el importe de la compensación por tiempo de servicios no está dirigida a generar tranquilidad y bienestar al desempleado y su familia durante un tiempo prudente?	81
Tabla 3: ¿Cree usted que no se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios?	82
Tabla 4: ¿Considera usted que la compensación por tiempo de servicios no ha logrado de manera efectiva garantizar el derecho a la seguridad social?.....	83
Tabla 5: ¿Considera que cuándo se dispone de la compensación por tiempo de servicios esta se torna en insuficiente?	84
Tabla 6: ¿Cree usted que el seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la compensación por tiempo de servicios?	85
Tabla 7: ¿Considera usted que el seguro por desempleo daría cobertura de manera integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral?.....	86
Tabla 8: ¿Cree usted que la integración de sistemas de protección dirigidas a evitar las contingencias del desempleo coadyuva a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social?.....	87
Tabla 9: ¿Considera usted que el Estado está obligado a crear e integrar programas que promuevan el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad social?	88
Tabla 10: ¿Cree usted que la creación de sistemas de seguridad social en un país ayuda a la materialización de otros derechos fundamentales de las personas?	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Considera usted que la cobertura que se brinda a los desempleados a través de la compensación por tiempo de servicios es inadecuada?.....	80
Figura 2: ¿Cree usted que el importe de la compensación por tiempo de servicios no está dirigida a generar tranquilidad y bienestar al desempleado y su familia durante un tiempo prudente?	81
Figura 3: ¿Cree usted que no se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios?	82
Figura 4: ¿Considera usted que la compensación por tiempo de servicios no ha logrado de manera efectiva garantizar el derecho a la seguridad social?.....	83
Figura 5: ¿Considera que cuándo se dispone de la compensación por tiempo de servicios esta se torna en insuficiente?	84
Figura 6: ¿Cree usted que el seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la compensación por tiempo de servicios?.....	85
Figura 7: ¿Considera usted que el seguro por desempleo daría cobertura de manera integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral?	86
Figura 8: ¿Cree usted que la integración de sistemas de protección dirigidas a evitar las contingencias del desempleo coadyuva a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social?	87
Figura 9: ¿Considera usted que el Estado está obligado a crear e integrar programas que promuevan el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad social?	88
Figura 10: ¿Cree usted que la creación de sistemas de seguridad social en un país ayuda a la materialización de otros derechos fundamentales de las personas?	89

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolla en el campo de los beneficios laborales que percibe el trabajador proveniente de su empleador y amparado por la ley, tal como lo es la compensación por tiempo de servicios, a la que tiene derecho el trabajador cuando concluye su relación laboral con su empleador, este beneficio se otorga en base al Decreto Supremo N° 001-97, el cual señala que es otorgado con la finalidad de que el trabajador pueda asumir económicamente las necesidades básicas de la personas que dependen de él y propias, es decir que actué de manera previsional, siendo esta la naturaleza que le otorga su misma ley.

Sin embargo, la compensación por tiempo de servicios que recibe el trabajador, puede ser adquirida por este, sin aun concluir su relación laboral, desnaturalizando su fin, ya que el trabajador quedará con menos ingresos para el día en que se le otorgue verdaderamente este beneficio por encontrarse sin empleo, dado ello no podrá cumplir de manera específica la finalidad por la cual fue creado.

Sabemos que nuestra constitución, ampara el derecho a la seguridad social y es uno de los fundamentos por la que se otorga la compensación por tiempo de servicios, derecho que involucra la realización de actos que permitan que la persona pueda desarrollarse teniendo un nivel de vida adecuado, con políticas de un Estado que contribuyan a tal fin.

El propósito de la investigación es analizar la protección que se brinda al trabajador desempleado en el marco normativo, y a la vez proponer un proyecto de ley para la creación de un seguro por desempleo, que beneficiará a los trabajadores durante la etapa de desempleo.

La presente investigación esta estructurado entres partes, el primero se muestra la realidad problemática, la formulación del problema, justificación del estudio y las teorías relacionadas al tema. En el segundo capítulo denominado material y método se encuentra el criterio metodológico como el tipo y diseño de investigación y técnicas utilizadas. En el tercer capitulo el reporte de resultados donde se interpreta los gráficos y las tablas.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Nivel Internacional

La protección al desempleo es y sigue siendo un problema de orden general y trascendente, tal es así que muchos países utilizan diversos mecanismos para resguardar al trabajador en ese lapso de tiempo en donde no perciben ingresos económicos para solventar sus necesidades.

Según la página web Economipedia (2019), España se ha convertido en uno de los países más generosos al otorgar un seguro por desempleo, tal es así que otorga protección frente al desempleo a través de un seguro contributivo de desempleo, con el cual se busca proteger al trabajador garantizando que este tenga los medios suficientes para cubrir sus necesidades económicas, su objetivo así mismo es que la persona que se encuentra desempleada pueda ingresar nuevamente a laborar.

El tipo de protección al desempleo que brinda España, se caracteriza porque además de otorgar protección a sus habitantes que han perdido el vínculo laboral con su empleador, también brinda protección a aquellos ciudadanos que se encuentran en diferentes países por motivos de trabajo, ello lo logran a través de los convenios celebrados

De la misma manera con la finalidad de que este tipo de protección no se convierta en un mecanismo que en lugar de contribuir al mejoramiento de la situación laboral del desempleado, sea considerado como un medio que impulse al ocio y a la despreocupación, ha establecido como primer requisito para su ingreso, que el beneficiario se encuentre en la situación legal de desempleo.

Actualmente están buscando una mejora en todo el continente Europeo, proponiendo en conjunto, un sistema de subsidio Europeo que beneficiaría a todos los estados miembros del sistema Europeo incluyendo España, esta ambiciosa propuesta data ya desde el año 2012.

Castillo (2016), señala que en Alemania la protección social se forjó en función de la economía social de mercado, no solo de una perspectiva económica, sino también en las bases ideológicas que esta tiene, como entender derechos mínimos para ciudadanos, que permiten apreciar una mezcla de un Estado Subsidiario y una correcta instauración de servicios

MISSOC (2015) señalan que en Austria el seguro por desempleo se caracteriza porque el beneficiado tiene el derecho a una prestación por desempleo por un tiempo determinado, pero una vez agotado el mismo, tiene derecho y solo en caso de necesidad a recibir una ayuda de desempleo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (2019), precisa que en Suiza se brinda protección de manera amplia a todas las personas que se encuentran bajo subordinación laboral, utilizando para ello seguros sociales, protección que se extiende también a sus familias, siendo que, dada las circunstancias, estas no puedan responder de manera positiva ante malas situaciones económicas.

Para ello Suiza se basa en tres pilares, dentro del primer pilar se encuentra el seguro por desempleo, este tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores afiliados al seguro de vejez y supervivencia, dicho seguro otorga protección en caso de desempleo e insolvencia del empleador.

Albrizio, Berganza y Kataryniuk, (2017), mencionan que en Estado Unidos existe el seguro por desempleo federal, es decir “se trata de un sistema común para toda la unión, pero que, a la vez, cuenta con una elevada discrecionalidad para que los Estados fijen diferentes niveles de recaudación y prestaciones”.

En Chile la protección que se da a las personas cuyo vínculo laboral con sus empleadores se ha extinguido, es amplio, puesto que ha establecido dos bases fundamentales para garantizar su máxima protección, la primera de ellas hace referencia a la protección que se les

brinda a través de los aportes realizados por los mismos trabajadores y sus respectivos empleadores y la segunda mediante los aportes del empleador y el Estado.

Asimismo, cabe resaltar que Chile para brindar la protección que en estos momentos otorga a sus ciudadanos desempleados, tomó como base la seguridad social, derecho de auge internacional que muchos países tratan de incorporar al momento de crear diversos mecanismos de protección dirigidos a su población

Por otra parte, Mort, Ordoñez y Silva (2020), señalan que en Chile la cobertura del seguro por desempleo creada en el año 2001 y operando a partir del año 2002, ha ido incrementando, puesto que no solo llega a los trabajadores con contrato fijo sino también a aquellos que cuentan con trabajo indeterminado.

Berg (2015), señala que en Brasil opera un fondo de amparo al trabajador que se fundamenta en la integración de la asistencia financiera junto con el apoyo que se le da para la búsqueda de trabajo, juntamente aunado a la capacitación profesional e inversiones dirigidas a la creación de empleos, dicho fondo tiene una operación que data de 1990. Este programa como vemos tiene una gran trascendencia puesto que no solo busca enmendar el problema del desempleo, sino que ayuda a que este se reduzca, no obstante, este solo es otorgado a los trabajadores que pierden su empleo por motivos involuntarios.

Dean (2016), señala que en Uruguay existe el subsidio por desempleo, que a lo largo de los años ha tenido muchas modificaciones, siendo una resaltante, el carácter obligatorio de tomar cursos de capacitación para quienes perciban dicho beneficio, con la finalidad de que estos encuentren trabajo de acuerdo a su capacidad, no obstante, si estos no asisten pierden el otorgamiento de dicho beneficio.

En Colombia el Centro de Investigación Económica y Social señala que estos mecanismos de protección deben ser entregados cuando se culmine la relación laboral existente, de tal manera que solo

se utilizarían cuando la persona se encuentre desempleada, sin embargo, los mismos no vienen cumpliendo su objetivo inicial, dado que estos son utilizados para otro tipo de situaciones como por ejemplo la adquisición de viviendas.

1.1.2. Nivel nacional

En el Perú se brinda protección al desempleado a través de la denominada Compensación por Tiempo de Servicios, no obstante, encontramos diversas teorías que determinan la naturaleza jurídica de este derecho.

Vera (2018) señala las siguientes: La primera de ellas nos dice que la compensación por tiempo de servicios tiene la función de un salario diferido. Esto quiere decir que el trabajador recibirá al final de su relación laboral una remuneración que no le ha sido otorgada cuando aún existía dicha relación con su empleador. La segunda precisa que tiene carácter indemnizatorio, es decir el empleador tiene la obligación de otorgarle a su trabajador una indemnización por los daños que éste tuvo durante el tiempo que trabajó bajo su dirección. La tercera teoría es aquella que concibe este derecho como un premio que se le otorga a la persona por sus labores prestadas y sobre todo por la lealtad que este brindó de manera continua en el periodo de la existencia de la relación laboral. Como cuarta teoría tenemos a aquella que considera a este beneficio laboral como el derecho que tiene el trabajador de percibir las ganancias de la empresa.

De las teorías analizadas podemos destacar que todas ellas o en su mayoría consagran el beneficio laboral de compensación por tiempo de servicios como una indemnización a la que el trabajador o empleado tiene derecho, por haber prestado sus servicios de manera efectiva; en ninguno de los casos lo consideran como un mecanismo previsional que coadyuva a la satisfacción de sus necesidades básicas.

Dado ello cabría preguntarnos si efectivamente este tipo de protección frente al desempleo cumple la finalidad para la cual fue

creado, mucho más si está considerada como un beneficio social que recibirán los trabajadores para cubrir las necesidades de su familia y propias.

En Arequipa, Matos (2015), precisa que a pesar que la CTS no ha sido establecida con libre disponibilidad, ha venido siendo utilizado en estos últimos 15 años para diversas situaciones que no corresponden a su fin inicial, dando hincapié a que los trabajadores consuman, lo que, en principio, debe servir para atender sus necesidades mientras se hallen en situación de desempleo.

En Lima el Diario Precisiones Laborales (2016), señala que a través del Decreto de Urgencia 001-2014, se dispuso disminuir la intangibilidad de la CTS, precisando que esta puede ser disponible solo cuando la persona tenga a su favor el monto de cuatro remuneraciones brutas, sacando el total del sobrante de las mismas, de tal manera que la CTS nunca se concibió como un seguro por desempleo.

En Lima la Asociación peruana de empresas de seguros (2018) señala que la condición de desempleo es complicada de afrontar, sabiendo que la persona no cuenta con ingresos para poder minimizar los efectos que pudiese producir esta situación, sumándole a este, el hecho de que la persona no tiene ni idea de cuanto será el tiempo que dure esta etapa, sin minimizar el daño psicológico y emocional que le pudiese acarrear.

Por otro lado, en Lima Vargas (2016), precisa que el seguro de desempleo sería muy favorable porque le daría confianza y oportunidades al trabajador nuevo, principalmente, de valorar el trabajo actual; en otras palabras, el trabajador evaluaría su renuncia si el actual trabajo no le conviene.

No obstante, la finalidad que se le otorgó a la compensación por tiempo de servicios viene perdiéndose debido a que como pasan los años y junto con ello la consecuente evolución de las normas que regulan este derecho, se autorizó disponer de gran parte de este

beneficio y no precisamente para cubrir las necesidades esenciales del trabajador, o si bien solo pasa a ser considerado como una remuneración diferida o medio de ahorro.

En muchos países como hemos visto se ha optado por la incorporación de un seguro en casos de desempleo, este tipo de seguros ha tenido una acogida considerable por los países de América Latina que basándose en el porcentaje de personas desempleadas han tomado la iniciativa de introducir dentro de sus sistemas un seguro que resguarde la integridad de las personas cuando dejan de laborar.

El Perú no es un país que se encuentra ajeno al índice de un gran porcentaje de personas desempleadas; según lo establece el Instituto Nacional de Estadística e Informática en el año 2019 el porcentaje de personas económicamente activas desocupadas vinculadas al periodo de diciembre 2019 – enero y febrero 2020 ascendió a 380 mil 100 personas, y en el año 2020 “El porcentaje de personas económicamente activas desocupadas vinculadas al periodo de diciembre 2020 – enero y febrero 2021 ascendió a 717 mil 700 personas”

Dada la información que nos brinda el Instituto Nacional de Estadística e Informática hay un gran número de personas en nuestro país que se encuentra sin empleo, muchos de los cuales son producto del término de la relación laboral existente, pudiendo ser a consecuencia del cumplimiento del contrato a plazo determinado, despidos, renunciaciones, etc.

El porcentaje que recibe un trabajador como compensación por tiempo de servicios se computa en base al tiempo y a la remuneración percibida, adquiriéndose el derecho desde el primer mes a la existencia de la relación laboral.

Ante ello una persona que trabaja por un periodo mínimo, recibe una suma irrisoria que no alcanza para satisfacer sus necesidades básicas aún más cuando este tiene una familia por la cual hacerse responsable.

Pensando en este tipo de situaciones, incluso los países como Brasil, Argentina y Uruguay han incorporado un sistema de seguro de cesantía a favor de personas que encontrándose en una relación laboral se ven en una situación de desempleo, este seguro se otorga a las personas de acuerdo al tipo de contrato que ostenten ya que realizaran sus aportaciones según la tipología de los mismos.

Enfoque Derecho (2021) señala que la cts es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, sin embargo, mediante la Ley 31171, se autorizó la disposición del 100% de la cts, con la finalidad de cubrir las necesidades ocasionadas por la Covid-19, trayendo consigo innumerables cuestionamientos, como la pérdida de su naturaleza jurídica, dado que habría una desprotección futura de los trabajadores cuando se queden sin empleo.

1.1.3. Nivel Local

Meléndez (2019) indica que el derecho a la seguridad social es fundamental para que las personas se desarrollen de manera integral, en tal sentido ayuda a mejorar su nivel de vida, existiendo múltiples mecanismos para otorgarla y necesita de la ayuda del Estado para garantizar su libre acceso.

El derecho a la seguridad social al estar vinculado con otros derechos, permite que la persona pueda vivir dignamente, cuando un trabajador pierde su relación laboral, este queda sin ingreso alguno para poder solventar sus necesidades, de allí se desprende la premura de ayudar en esta difícil etapa a través de un mecanismo que tenga como base el derecho a la seguridad social.

Rebaza (2020) en su publicación realizada en el Diario la Industria, indica que la cts es esencialmente intangible puesto que su creación fue para dar soporte al trabajador en su etapa de desempleo, por ende, su retiro se da al término de la relación laboral, asimismo, se tiene en cuenta que la cts no es un seguro de desempleo, sino que actúa como reemplazo de esta carencia.

La finalidad de la creación de la cts es la previsión de las contingencias originadas por la pérdida de empleo, es por ello que su retiro total se da cuando el trabajador rompe su vínculo laboral, sin embargo, debido a la coyuntura vivida por la Covid-19 se esta dando a los trabajadores la posibilidad de retirar una cantidad considerable de este beneficio, mismo que debe ser hecho con mucha responsabilidad.

Colange (2020) en su publicación en la revista Actualidad Laboral, refiere que el retiro de la compensación por tiempo de servicios a través del D.U. N° 33-2020, en su segunda etapa desnaturaliza la naturaleza jurídica de la compensación por tiempo de servicios.

Herrera y Carrillo (2021) manifiestan su posición en contra del retiro del 100% de la compensación por tiempo de servicios, señalando que dicha norma debería ser limitada, es decir solamente para aquellos trabajadores que en realidad lo necesiten.

La compensación por tiempo de servicios tiene un fin previsional, cuyo objetivo es ayudar al trabajador desempleado y a su entorno familiar a afrontar las vicisitudes que acarrea el desempleo, por lo tanto, su retiro sería muy perjudicial.

Pacheco (2021) en su publicación realizada en el Comercio, indica que debido a que la cts se aleja cada vez mas de su finalidad de funcionar como protección en caso de desempleo, es necesario la creación de un seguro por desempleo.

Cada cierto tiempo la compensación por tiempo de servicios es desnaturalizada, se aprueba un retiro total o parcial, que afecta a los trabajadores en un futuro, cuando en verdad lo necesiten al encontrarse desempleados.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Nivel Internacional

Pérez (2016) en sus tesis de pregrado “Hacia un modelo europeo de prestación por desempleo”. Esta investigación tuvo como objetivo analizar algunas cuestiones relacionadas con la prestación por desempleo a nivel Europeo y nacional para conocer similitudes y diferencias, se utilizó el análisis deductivo-descriptivo en materia de derecho de la seguridad social.

El autor concluye que la prestación por desempleo en España ha ido evolucionando para dar mayor cobertura, sobre todo desde la creación de la Ley Básica de Empleo donde se cerraba la etapa de la dictadura y comenzaba un nuevo desafío para el pueblo español. Es con esta Ley cuando se ampliaba la protección de los 6 hasta los 18 meses. De hecho, esta LBE fue también la que introdujo en España el subsidio por desempleo. Hay que recordar que la protección social es un derecho constitucional reconocido y que los poderes públicos tienen la obligación de proporcionar a todos los ciudadanos.

Esta tesis nos señala que la protección otorgada a los trabajadores a venido ampliándose, en tal sentido han considerado pertinente resguardar al desempleado legalmente, protección que se ha dado de manera periódica para mejorar la situación de esa parte de la población, todo ello en función al derecho a la protección social reconocido de manera constitucional, aspecto significativo dado que es relevante otorgar este tipo de protección tomando como base el derecho a la seguridad social.

Macías (2016) en su tesis de pregrado “Evaluación de la iniciativa de seguro de desempleo en México, 2016”, tuvo como objetivo analizar el alcance y limitaciones del seguro por desempleo, se realizó gracias a los estudios estadísticos de la Escuela Nacional de Ocupación y empleo, a través del método explicativo.

El autor concluyó que el seguro de desempleo como prestación social bajo la perspectiva Keynesiana, funge como un estabilizador económico que contribuye a sostener la renta de los individuos en caso de pérdida

involuntaria del empleo, a fin de evitar una caída significativa en el consumo a nivel macroeconómico. Lo anterior, permite que la demanda agregada de bienes y servicios de una economía disminuya en menor proporción, y en consecuencia, evite un mayor nivel de desempleo.

A través de la investigación se aprecia el fin que tiene el seguro de desempleo, describiéndolo como una prestación social, que ayuda a los individuos a por lo menos mantener estabilizada su renta, obteniendo como consecuencia un mínimo porcentaje de desempleo, punto esencial para la presente investigación.

Montt, Ordoñez y Silva, (2020) en su investigación titulada “Protección ante la desocupación en Chile, desafíos y oportunidades luego de una crisis sistemática”, tuvo como objetivo fortalecer la protección social y garantizar una protección universal ante la reducción de ingresos laborales. El autor precisa que el seguro de desempleo en Chile ha mostrado ser de gran utilidad para sus afiliados, contando cada vez con más cotizantes, no obstante, se debe enfatizar en la suficiencia del mismo, así como también se debe otorgar de cuerdo a las necesidades que presentan las personas en situaciones extremas como lo es la covid-19, aunado a ello el apoyo en la búsqueda de empleo.

En tal sentido un seguro de desempleo es de gran utilidad, situación que ha conllevado a que exista cada vez mas usuarios, uno de los beneficios que se puede apreciar y que sería de mucha importancia es la búsqueda de empleo eficiente, que favorece tanto a la persona como a la empresa.

Del Valle, (2016) en su investigación titulada: “Globalización y seguridad social”, cuyo objetivo es analizar el derecho a la seguridad social con enfoque en los derechos fundamentales, utilizando para ello la metodología descriptivo-no experimental. El autor concluyó que el primero de varios relevantes documentos normativos de naturaleza internacional que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...” (art. 22. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC) dispone que “los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”

El derecho a la seguridad social esta vinculado con la protección que se da a la persona desempleada, en tal sentido es primordial que el seguro por desempleo tome como base el derecho constitucional que ampara a toda persona, mismo que también se encuentra protegido por normas internacionales.

Tittarelli, (2015) en su tesis de Magister titulada “El efecto del seguro de desempleo en los países en desarrollo Revisión de la literatura empírica”, cuyo objetivo es analizar los efectos del seguro de desempleo en los países de desarrollo, se realizó una revisión de literatura empírica. El autor concluyó que la literatura aplicada a países en desarrollo parece señalar un efecto ambiguo, según el caso de estudio. De esa manera, en Uruguay, el seguro de desempleo tiene un impacto positivo en el salario posterior al despido; mientras que, en Colombia, ser beneficiario de un seguro de desempleo se traduce en salarios posteriores más bajos. Esto último puede deberse al establecimiento de un menor salario de reserva por parte del desempleo, lo que llevaría a aceptar trabajos de menor remuneración y de peor calidad.

La seguridad social a la que toda persona tiene derecho, y reconocida por una parte a través del seguro de desempleo, debe darse con miras a su efectividad, para lograr no solo un beneficio remunerativo a corto plazo, sino que este contribuya a que las personas puedan maximizar su potencial en futuros puestos de trabajo.

Toledo (2016) en sus tesis de Magister titulada: “Un modelo de seguro de desempleo para el sistema de seguridad social en Ecuador”, cuyo objetivo es analizar una prestación que permita suavizar el consumo de los beneficiarios durante la transacción de condición de actividad. El autor concluyó que es substancial reiterar la importancia que tendría una prestación por desempleo tanto para el individuo, los hogares, la seguridad social y, en general, para la economía ecuatoriana. La prestación por

desempleo podría ayudar a cubrir los costos directos que regularmente se presentan al utilizar los canales formales de búsqueda de trabajo ya que un 61%⁴ de los desempleados que realizaron alguna gestión para buscar trabajo utilizaron estos canales.

El seguro por desempleo ayuda, en muchos campos, no solo al individuo desempleado, familia, sino también a la economía de un país, puesto que, este seguro al ser complementado con otros mecanismos ayuda a posteriormente contar con personas capacitadas para un puesto laboral, fomentando así, el rendimiento de las empresas.

Londoño y Mejía (2019) en su investigación titulada: “desempleo y protección social: el caso colombiano”, cuyo objetivo es analizar la actuación del estado frente a la protección social. Los autores concluyeron que la finalidad de la seguridad social es apoyar y garantizar una mínima cobertura frente a los riesgos derivados del desempleo, que involucra no solo al trabajador sino también a todo el seno familiar, por lo tanto, un seguro por desempleo debe ser no solo eficiente sino también equitativo.

En esta investigación se puede apreciar el enfoque de la seguridad social, garantizar una mínima cobertura frente a los riesgos derivados del desempleo, a través de un sistema eficiente y equitativo, principal aspecto que debe tener todo seguro por desempleo.

Guy (2017) en su investigación titulada: “La protección Social Universal para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible”. Cuyo objetivo es analizar los diferentes sistemas de protección social. El autor determinó que las políticas que se emplean para otorgar protección social son estrategias que utilizan los estados para reducir la vulnerabilidad de la persona en todo el ciclo de vida, impulsando así su desarrollo. En tal sentido un seguro de desempleo debe brindar protección mínima a un costo bajo y otorgar respaldo a los trabajadores que de manera voluntaria e involuntaria pierden su vínculo laboral.

De la investigación se desprende que el seguro por desempleo, no solo debe estar dirigido a personas que de manera involuntaria pierden su

empleo sino también para aquellas que por voluntad propia toman la decisión de desvincularse con su empleador, protección que es menester mencionar debe ser completa.

Loa (2016) en su investigación titulada: “Evaluación del seguro de desempleo en la ciudad de México”, cuyo objetivo es analizar el seguro de desempleo en la ciudad de México, es una investigación cualitativa, se utilizó la entrevista a funcionarios públicos y se realizó un análisis documental en materias relacionadas al tema. En autor concluyó que una de las ventajas de usar un seguro de desempleo es que este te ayuda a buscar mejores oportunidades de trabajo, puesto que el trabajador cuyo vínculo laboral ha fenecido es conducido a potencializar sus habilidades y posteriormente vinculado con ofertas de trabajo.

La investigación señala los beneficios que trae consigo la aplicación de un seguro de desempleo, siendo relevante que este ayudará a que el trabajador con ruptura de vínculo laboral, pueda emerger al mundo laboral con más facilidad y capacidad.

Keim (2015) en su tesis de Magister titulada: “Seguro de Cesantía en Chile: Determinantes del no cobro”, siendo su objetivo analizar los determinantes del cobro y no cobro del seguro por desempleo, basado en un método cualitativo-descriptivo. El autor concluyó que la implementación del Seguro de Cesantía en Chile ha sido un hito importante en el avance del Estado por otorgar mayor protección social a sus trabajadores, en tanto se constituye como un instrumento fundamental que da soporte a los individuos que pierden su empleo, lo que es especialmente relevante para los hogares en vulnerabilidad, que se ven en riesgo de caer en la pobreza.

Acá podemos apreciar el objetivo del seguro del desempleo, el por qué de su creación, siendo el principal: proteger al desempleo legalmente de las contingencias que ocasiona la situación de cese temporal, protección que alcanza también a los integrantes de su familia.

1.2.2. Nivel Nacional

Aulestia (2017) en tesis de pregrado titulada: "Inconstitucionalidad de una norma que afecta los principios de la seguridad social en el Perú en el marco de la constitución de 1993: disposición del 95.5 % y el 25% del fondo del sistema privado de pensiones", siendo su objetivo analizar la libre disposición del fondo del SPP, se basó en el método cualitativo-no experimental, tuvo como población al ámbito jurídico el fondo de sistema privado de pensiones y como muestra a la Ley 30425. El autor concluyó que este derecho encuentra su principal fundamento en el respeto del principio fundamental de la dignidad humana y el derecho a la vida, las políticas, normas, deben estar orientadas a conseguir este fin en tanto el Estado peruano se configura como un estado Social y Democrático de derecho.

El derecho a la seguridad social, se reconoce de diversas maneras, una de ellas es mediante el seguro de desempleo, este derecho involucra el respeto a la dignidad de la persona como fin supremo de la sociedad, es por ello que todos los mecanismos con el que se pretende otorgar el dicho derecho, deben darse en función a ella.

Amado (2017) en su tesis de pregrado titulada: "El sistema pensionario peruano, la seguridad social universal y la cobertura de protección para los trabajadores independientes", siendo su objetivo determinar si el sistema pensionario está cumpliendo con establecer una seguridad social universal, es una investigación de tipo dogmático- no experimental, como resultado de su investigación se muestra que el Perú no cuenta con una verdadera aplicación del derecho a la seguridad social.

El autor precisó que podría tomarse como ejemplo la realidad latinoamericana, que regulan ampliamente el sistema previsional para con sus trabajadores, generando una Seguridad Social satisfactoria de acorde a las necesidades del trabajador.

Con esta investigación se puede fortalecer lo anteriormente dicho, en relación a que el derecho a la seguridad social, con mecanismos idóneos

para su aplicación, conlleva a tener una seguridad social completa, con satisfacción de cada persona que tiene acceso a ellos.

Blancas (2017) en su investigación de segunda especialidad titulada: “El acceso a la seguridad social en salud para los trabajadores independientes y de la economía informal”, cuyo objetivo es analizar las deficiencias e incongruencias en el acceso a la seguridad social. El autor concluyó que son diversas las opiniones respecto del seguro de la seguridad social, aún es incierto su destino, lo que sí es seguro, es que el actual sistema no se sostendrá en el tiempo, los cambios económicos, poblacionales, de la conformación de la PEA y del mercado de trabajo van delineando un panorama diferente al del Perú de la década de los sesentas, y de los noventas, épocas de la creación y modificación del actual sistema de seguridad social, el actual sistema no se ha sabido adaptar a las variaciones en la PEA y el mercado de trabajo.

El derecho a la seguridad Social, no solo implica la creación se diversos sistemas o mecanismos para efectivizarse, sino también implica que los mismos surjan de acorde a la situación real y actual que se vive.

Almeida (2017) en su investigación de segunda especialización titulada: “La sostenibilidad de la seguridad social en materia de jubilación”, cuyo objetivo es analizar la sostenibilidad de la seguridad social en materia de pensiones, se empleó el método cualitativo. El autor señala como conclusión en su investigación que el estado debe contribuir inevitablemente a la financiación de la seguridad social pues es uno de sus deberes primordiales brindar a las personas una protección adecuada contra los infortunios que se presenten, incluida la vejez.

Dar protección a las personas frente a diversas situaciones es fundamental para el Estado, ello requiere de actos concretos y necesarios que ayuden a fortalecer el derecho a la seguridad social, puesto que es en nombre de este que se puede otorgar salvaguarda; dentro del mismo encontramos al seguro de desempleo.

Barboza (2017) en su tesis Doctoral titulada “Social security: a comparative study between the inter-american and the council of europe system”. El autor manifiesta que los Estados que son partes en los convenios de la OIT sobre seguridad social y cualquier otro instrumento vinculante internacional o regional deben garantizar el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por estos instrumentos. Pero los estados también deberían considerar aumentar la cobertura de los beneficios ofrecidos, así como los tipos de beneficios.

Es de conocimiento que el Perú se encuentra suscrito a diversos convenios internacionales, como lo son los de la Organización Internacional del Trabajo, la mencionada organización garantiza el cumplimiento de las normas internacionales a las que se encuentran sujetos los países, es por ello que insta a todos los países vinculados a cumplir entre otras cosas, todas las normas referentes a la seguridad social.

Ynga (2017) en su tesis de segunda especialidad titulada “Necesaria reforma previsional, camino a un sistema multipilar de pensiones”, siendo su objetivo analizar la situación previsional actual del Perú. El autor precisa que este Sistema Multipilar tendría que integrar la totalidad de principios que rigen la Seguridad Social, tales como la universalidad, el principio de solidaridad, y de esta forma establecer un sistema previsional que consagra nuestra constitución política y la normatividad internacional.

El seguro de desempleo como se viene indicando tiene como base principal el derecho a la seguridad social, pero a la vez este tiene como estructura sus principios, como lo es la solidaridad, la universalidad, etc, la aplicación correcta de todo lo que constituye la seguridad social permitirá obtener como resultado un buen sistema en protección del desempleado.

Chinyi (2017) en su investigación de segunda especialidad titulada “El Rol del Estado ante la Privatización de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Reflexiones en torno al Derecho a la Seguridad Social ¿Desnaturalización de un derecho o flexibilidad de un modelo económico?, cuyo objetivo es determinar en qué medida el derecho a la seguridad social

habría sido desnaturalizada. El autor concluye que la seguridad social es un derecho humano esto va a suponer el despliegue de un sistema de seguridad social. Ello implica el otorgamiento de una adecuada cobertura o protección frente a las contingencias inevitables que supone la vida en sociedad.

Para ello es necesario que el Estado adopte las medidas necesarias, tanto legislativas, administrativas, políticas, etc. para garantizar el respeto, la protección y el cumplimiento al derecho a la seguridad social, y de esa manera satisfacer todos los derechos que involucra a la persona.

Benavides (2017) en su tesis de Magister “Principales fundamentos jurídicos que justifican la creación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado sujetos a un contrato indefinido, despedidos arbitrariamente”, cuyo objetivo es determinar los principales fundamentos jurídicos que justifican la creación de un seguro por desempleo, tiene un enfoque cualitativo con método dogmático- no experimental.

El autor concluyó que los seguros sociales, por su carácter público y asistencial, fueron concebidos para proteger a quienes se encuentran en la total indefensión.

En tanto a ello, es necesario que la seguridad social tenga una amplia protección, no solo a las personas que tienen un vínculo laboral sino también a todos aquellos que pierdan sus empleos, para ello se requiere una correcta implementación de normas, algo sumamente importante con lo que debe contar un seguro por desempleo.

1.2.3. Nivel Local

Torres (2019) en su tesis de pregrado “Idoneidad de la ley N° 30425 como mecanismo de salvaguardia en la estabilidad de la seguridad social y el sistema previsional: propuestas para mejor administración del sistema pensionario”, cuyo objetivo es analizar si el sistema pensionario debe armonizar con los principios de la seguridad social. El autor señala que el Estado tiene como piedra angular a la seguridad social, dado que a través de ella se garantiza que las personas reciban apoyo en el momento que se

vean obligados a afrontar contingencias ocasionadas por diversas situaciones como lo es el desempleo.

Si bien es cierto el sistema jurídico peruano, tiene a la compensación por tiempo de servicio para ayudar a sobrellevar la ruptura del vínculo laboral, no obstante, en la actualidad no cumple con tal finalidad, puesto que se ha permitido su retiro antes de que la persona quede desempleada, no cumpliendo con los parámetros de la seguridad social.

Lozada, Y Chomba (2015) en su tesis de pregrado titulada “Implicancias del cobro de la compensación por tiempo de servicio en la empresa agroindustrial Cayalti periodo 2012-2013”, siendo su objetivo analizar la finalidad de la cts de prevenir las contingencias de la ruptura del vínculo laboral. Concluye el autor que la compensación por tiempo de servicio ha sido desnaturalizada, dado que se ha promulgado diversidad de normas que regulan su libre disponibilidad, perdiendo la finalidad de la cts.

La compensación por tiempo de servicio tiene fin previsional, tal como lo señala su normatividad, fin que ha sido desvirtuado en el instante en el que perdió su intangibilidad, al permitir que los individuos dispongan de él, sin necesidad que se genere la ruptura del vínculo laboral.

Pérez (2018) en su tesis de pregrado titulada: “la desnaturalización del carácter previsional en el sistema privado de pensiones y la afectación a los principios de seguridad social”, siendo su objetivo analizar la Ley N° 30425 sobre el retiro del 95,5 % del total del fondo acumulado previsional, es una investigación de tipo cualitativa. El autor concluye que el derecho a la seguridad social ampara a los ciudadanos y los protege frente a distintas contingencias originadas en el transcurso de su existencia, este derecho está debidamente resguardado por normas nacionales e internacionales, en tal sentido el Estado debe garantizar su cumplimiento.

Este derecho al igual que muchos derechos reposa en el derecho a la dignidad humana, situación que conlleva a que el Estado garantice un fácil y efectivo acceso. Esta es la situación del seguro de desempleo que se

desprende del derecho a la seguridad social, su acceso a la misma debe ser simple y con una cobertura adecuada.

Asimismo, se debe tener mucho cuidado con las normas a darse, estas deben ser analizadas con la finalidad que no desvirtúen el fin del derecho a la seguridad social y de los mecanismos que se emplean para otorgarse.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La Carta Magna de 1993, en su artículo 1º otorga protección a la persona, al respeto por su dignidad e integridad, en conjunto con ello vienen más derechos fundamentales, tal como el derecho a la seguridad social.

El derecho a la seguridad social se manifiesta de diversas maneras, es decir, puede otorgarse de muchas formas, como brindar protección por vejez, salud, viudez, etc y por qué no por desempleo y asimismo, está estipulado en múltiples normas tanto nacionales como internacionales.

Se había precisado que el derecho a la seguridad social también implica dar protección a las personas en su etapa de desempleo, y esto se fundamenta en razón al objeto que encarna la seguridad social, mismo que es crear una serie de garantías que protejan a las personas de eventualidades.

Las normas internacionales de derecho laboral y de derechos humanos tienen un amplio reconocimiento del derecho a la seguridad social, tal es así que la OIT, a partir del periodo de 1944 dio recomendaciones que iban fortaleciéndose y ampliándose progresivamente cada año.

De la misma manera las normas que involucran derechos humanos como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales reconocen el derecho a la seguridad social e incluso el derecho a contar con un seguro de desempleo entre otros, todo en función al bienestar de la persona y su desarrollo integral.

1.3.1. Protección al trabajador

1.3.1.1. Derecho laboral

El derecho del trabajo debido a su importancia y trascendencia en su historia ha sido definido por muchos autores, cada uno de ellos lo ha hecho de acuerdo a su opinión, desde el punto de vista de sus características, elementos, historia etc. Todo ello en miras a la protección del trabajador.

Gómez (citado en Buen Lozano, 2012) precisa una definición basada en los elementos del contrato laboral como son la prestación personal, remuneración, subordinación; el autor realiza la definición de forma siguiente:

Este derecho engloba las normas que van a reglar la relación laboral existente entre empleador y trabajador, la misma que se dio bajo los parámetros de un contrato de trabajo, es decir la persona se compromete a realizar sus funciones de manera personal, guiada por su empleador para finalmente recibir a cambio una remuneración, con la creación de estas normas lo que se busca es encontrar el equilibrio entre las partes involucradas, utilizando para ello “la justicia social” (p.11)

Esta definición muy aparte de utilizar los elementos del contrato, manifiesta la idea principal que motivó la regulación del derecho laboral, es decir la búsqueda de la igualdad de las partes que conforman la relación laboral, también podemos apreciar que el autor nos habla de una justicia social, por lo tanto fundamenta o basa su definición en la necesidad de conseguir que todas las personas sin distinción alguna fuese de la índole que fuese, tengan acceso a una vida digna, haciendo uso de los mecanismos que otorga el Estado para su realización, es decir busca la igualdad.

Anacleto (citado en Monsalve, 2012), señala que la regularización de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador y estas con el Estado, se dan a través de las normas que subsume el derecho al trabajo, incluido sus principios (p.10).

En este concepto aparte de mencionar a los principios que son de suma importancia, siendo directrices para el derecho, involucra al Estado como pieza fundamental del vínculo laboral entre el empleador y trabajador, esto debido a que establece los parámetros para brindar protección a las partes inmersas en un contrato de trabajo, a través de la promulgación de normas siendo una obligación del poder facultado para ello: Poder Legislativo.

De la misma manera Anacleto (citado en Carro Igelmo, 2012), menciona acerca del derecho del trabajo lo siguiente: el derecho al trabajo implica la realización de las actividades de manera subordinada y personal como también, el cumplimiento de lo acordado por las partes involucradas. (P.11).

Cabe precisar que en esta definición se hace mención de un elemento esencial del contrato de trabajo; la prestación de servicios de manera personal, regulado también por nuestro ordenamiento jurídico: Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) el cual precisa:

Los servicios que se brindan producto de una relación laboral tienen que ser dados de manera personal y directa, siendo realizadas únicamente por el trabajador como persona natural.

Es decir, cuando una persona celebra un contrato laboral, debe realizar la presentación de manera personal, individual, siendo esto fundamental para acreditar la existencia del vínculo laboral entre las partes (empleador-empleado), sin embargo, nuestra norma no hace la prohibición de que el trabajador en determinadas circunstancias y teniendo en cuenta la naturaleza de la prestación a realizar, considere factible ser ayudado por cuyos familiares (directos) dependan de él.

Asimismo, de la precitada definición se puede observar que, al formar parte de la relación laboral-contrato de trabajo- el trabajador se subyuga a la dirección del empleador por lo tanto está apto a acatar las condiciones de dicha prestación, condiciones que claro está, siempre están en armonía con la Ley.

El Dr. Anacleto (2012) menciona que: La agrupación de normas mediante la cual se rigen las relaciones individuales de trabajo asalariado, la organización o actividad de las prestaciones profesionales y empresarios, enfatiza lo que es el derecho del trabajo (p.15).

Lo significativo de la definición es la amplitud con la cual consagra el derecho al trabajo, de manera abierta, abarcando en su gran mayoría los rasgos más notorios y representativos de esta rama, al introducir no solo una forma de contrato que conlleva a obtener una relación laboral; sino a todo tipo de ellos que permiten la existencia de esta relación, más aun cuando en nuestro ordenamiento jurídico existe normas que regulan de manera específica cada una de ellas, sin dejar de lado a los regímenes laborales existentes el día de hoy .

Muy aparte de ello también consigna los mecanismos que tanto trabajadores como empleadores utilizan para obtener mejores condiciones de trabajo dentro de una determinada empresa, área, etc., siendo los sindicatos que están establecidos y reconocidos de manera constitucional.

Finalmente, el derecho al trabajo como parte de los derechos sociales, materializado es un “factor de integración social” (Monerelo, 2003, p.73), que, con la actuación del Estado, es fundamental y sustancial para el desarrollo de la persona, por ende, es de vital importancia su realización. Dentro del mismo encontramos diversas situaciones que pueden hacer que el trabajador pierda el ingreso económico adquirido de manera periódica (desempleo), provocando desestabilidad tanto en él mismo como en su entorno. La actuación del Estado es clave para sobrellevar de manera menos negativa esta situación, es decir toma las medidas necesarias a fin de que la persona viva en amparo del fin supremo de la sociedad, sin permitir que “el hombre sea tratado igual que las cosas” Sinzheimer (citado en Monerelo, 2003, p.74)

1.3.1.1.1.Principios del Derecho Laboral

Los mismos se establecen como aquellas normas generales que sirven de guía para la creación de nuevas normas como también para la

solución de diversos conflictos que pudiesen suscitarse entre las partes del contrato laboral, es decir (...) orientan a la interpretación de las normas existentes y contribuye a resolver los casos no previstos (Anacleto citado en Rodríguez, 2012, p. 22).

Los principios siempre han formado parte de un ordenamiento jurídico desde la más alta jerarquía, como la Constitución que cuenta con los principios constitucionales, hasta llegar a los principios armonizados por cada rama del derecho.

Los principios en el ordenamiento jurídico siempre han sido y son de útil importancia porque ayudan con la interpretación de las normas, mediante ellas el juzgador puede tomar decisiones en las cuales muchas veces se encuentra en duda, asimismo tienen carácter informativo y normativo. Por ello es conveniente dar hincapié a los principios del derecho laboral más aun cuando es materia de estudio.

Principio protector

Anacleto (citado en Américo Plá Rodríguez, 2012), establece que: este principio es la base esencial del derecho al trabajo, muy diferente a otros principios que, en lugar de buscar la igualdad entre las partes, lo que impulsa su existencia es la protección a una de ellas (p. 28).

Como se sabe el derecho al trabajo nació por la idea de restablecer un equilibrio que a grandes luces no existía, y que traía consigo consecuencias fatales, llegando incluso a perderse vidas humanas, por las pésimas condiciones de trabajo en las que les tocaba laborar, esta idea de equilibrio se basaba en el carácter tuitivo con el que nació el derecho laboral.

Siendo así, uno de los principales cimientos del derecho laboral, el principio protector lo que busca es garantizar el resguardo a la parte más débil de la relación laboral, es decir al trabajador.

De tal manera así lo precisa el Dr Anacleto (citado en Vásquez Vialard, 2012), la igualdad jurídica entre el trabajador y empleador es inexistente en el derecho al trabajo (p. 28).

Rojas Herreros (2017) precisa que este principio está dividido en más principios tales como:

Principio pro operario

En relación al principio pro operario señala lo siguiente: cuando se produzca dudas sobre interpretaciones o se tenga diversos sentidos de las normas, estas deben realizarse en favor del trabajador (p.5).

Con este principio se acredita el carácter tuitivo que tiene el derecho del trabajo, en consecuencia manda aplicar en caso de dudas la interpretación que más favorezca a la parte frágil de la relación laboral: el empleado-; esto se materializa siempre en el ámbito procesal porque se invoca en un juicio, exigiendo al juez a tomar su decisión cuando se aprecie la existencia de más de una interpretación de una norma con la aplicación de este principio pro operario, de tal manera con ello se resguarda el fin creador del derecho al trabajo.

Anacleto Guerrero (2012) sostiene que: su aplicación se materializa al momento de presenciar dudas en la Ley, convenio etc. en función a su interpretación, señalando asimismo que mediante ella no se crea solo se integra.

Asimismo, Hidalgo Oviedo y Goyes Moreno (2012) establece que: al momento en que el juzgador encuentre diversas interpretaciones de las normas este optará por aquella que más favorezca al trabajador. (p. 177).

Regla de la norma más favorable

No debemos confundir el principio pro operario con la aplicación de la norma más favorable, ya que en una (principio pro operario) nos encontramos frente a una sola norma, de la cual se puede derivar diferentes interpretaciones por lo tanto se debe elegir aquella interpretación que más favorezca al trabajador. En el caso de la norma más favorable ya nos encontramos frente a dos o más

normas que pueden ser susceptibles de ser aplicadas a un mismo caso por lo tanto en miras a la protección que se brinda al trabajador se debe escoger aquella que le traiga más beneficios.

Tal como lo señala Rojas Herreros (2017) respecto a este principio: aquí se involucra a dos o más normas cuya aplicación de la una o de la otra está en dudas, no obstante, en función a este principio se debe inclinar por la más favorable, aun cuando se estuviese ante la presencia de la jerarquía de normas, puesto que se busca resguardar a la parte más débil del vínculo laboral (p.5).

Anacleto Guerreo (citado en Vásquez Vialard, 2012) precisa que el principio protector se subdivide en otros subprincipios más u otras reglas fundamentales, siendo esta la condición más favorable.

Regla de la condición más favorable

El principio de condición más beneficiosa consiste en la continuidad de las normas o convenios colectivos cuya existencia otorga más beneficios a los trabajadores, por lo tanto, dichos beneficios no pueden ser quitados o disminuidos por otros que se crean o negocian.

La creación de una norma laboral y su respectiva aplicación no debe ser direccionada a disminuir condiciones favorables en las que pudiese encontrarse un trabajador (Rojas Herreros, 2017, p.6).

Si los trabajadores adquieren beneficios más favorables ya sea mediante convenio colectivo o mediante una norma, tales beneficios no pueden ser recortados, ni mucho menos quitados o disminuidos por la creación de otras normas o convenios.

Así lo precisa Anacleto (2012), la presente regla hace alusión a los beneficios que una norma otorga al trabajador indicando que, si estos son superiores a la posterior modificación de la misma, se debe respetar la primera, es decir las diversas modificaciones que se den

deben ser para aumentar sus beneficios y no para minimizar sus derechos (p. 31).

Aquí podemos encontrar dos situaciones: la primera apunta respecto de los beneficios que las personas puedan obtener a través de los convenios de trabajo- vía convencional o consuetudinaria- que sobresalen sobre las previsiones legales siempre que estas sean mínimas y la segunda hace referencia a conservar los beneficios obtenidos por medio de las normas legales posteriormente derogadas. (Anacleto Guerrero citado en Quiroz Lobo, 2012, p.32).

Principio de irrenunciabilidad

Es un medio de defensa que resguarda a la parte más débil de un contrato de trabajo, sabiendo que en una relación laboral el trabajador es quien queda desprotegido, el Estado mediante este principio lo salvaguarda al evitar que este pueda renunciar a los derechos laborales que la misma ley le otorga. (Rojas Herreros, 2017, p. 6).

Mediante este principio, como es de conocido ya, se le otorga protección al trabajador incluso ante sus propias decisiones, no se consigna la idea de que estos puedan renunciar a sus derechos ya reconocidos.

La razón de este principio es defender a la parte que por encontrarse en desventaja económica frente a su empleador sucumba de manera fácil a renunciar a sus derechos, por lo tanto, este principio es un límite a su autonomía de voluntad (Anacleto Guerrero citado en Guerrero Figueroa, 2012, p. 35).

Si bien los derechos que tiene el trabajador son irrenunciables y por ende protegidos, eso no quiere decir que no tenga efectos frente a unas figuras jurídicas, como por ejemplo la prescripción. Anacleto Guerrero (citado en Guerrero Figueroa, 2012) establece: “Los derechos irrenunciables en materia laboral se perjudican con los plazos prescriptorios, si el trabajador no hace los reclamos oportunamente en la forma y dentro de tiempo establecido en la ley” (p. 35).

Principio de primacía de la realidad

Anacleto Guerrero (citado en Guerreo Figueroa, 2012) precisa:

Este principio supone anteponer la verdad de lo sucedido sobre lo aparente o lo plasmado formalmente, implica la importancia de lo acontecido en la práctica y no lo que se haya acordado entre las partes. (p.36).

Con este principio se busca que los hechos estén por encima de cualquier contrato o acuerdo establecido por las partes, este tipo de situaciones lo vemos mayormente cuando se demanda la desnaturalización de un contrato, ya que si bien es cierto para la existencia de una relación laboral se ha firmado previamente un contrato en la cual estipulaba la realización de ciertas situaciones comunes y naturales al tipo de contrato a emplearse, sin embargo en el transcurso de su desarrollo, el trabajador no ejecuta dichas actividades sino otras que se encuentran muy ajenas a lo acordado, en este tipo de sucesos es donde entra a destacar este principio, otorgando protección al trabajador.

Asimismo, lo precisa Rojas Herreros (2017) al mencionar que gracias a este principio lo que va a prevalecer es lo que verdaderamente ocurre en la práctica mas no los acuerdos que estos hayan establecido en un documento (p.6).

Por otra parte, Hidalgo Oviedo y Goyos Moreno (2012) establecen:

Este principio sostiene que las actividades reales que se desarrollan en el ambiente laboral predominan por encima de las supuestas condiciones acordadas por el empleador y trabajador, las mismas que tratan de desviar u ocultar la realidad (p.174).

El principio señalado es una verdadera protección a favor del trabajador, impidiendo que este sea burlado a través de figuras jurídicas que enmascaren la realidad de los hechos. (Anacleto Guerrero, 2012, p.37).

Principio de continuidad

Al momento que una persona ingresa a laborar tiene la idea de quedarse y permanecer realizando las actividades que se le encomienden de acuerdo a sus funciones, por el simple hecho de su naturaleza, misma que le impulsa a ansiar estabilidad, dado que no solo le inquieta el presente sino también su porvenir más aun cuando su único apoyo es precisamente su trabajo. (Anacleto Guerrero citado en Américo Plá, 2012, p. 45).

En armonía con lo señalado se sabe que un contrato de trabajo por regla general tiene naturaleza permanente, muy aparte de la existencia de contratos temporales, mediante este principio se busca que el trabajador permanezca en su empleo el tiempo más amplio posible.

Principio de inmediatez

Este principio hace referencia al lapso de tiempo, es decir el tiempo entre el hecho sucedido y la comunicación entre las partes laborales no debe ser excesivo.

Así lo precisa Rojas Herreros (2017) la comunicación entre las partes intervinientes de un contrato de trabajo debe darse con un tiempo razonable- sin demora- más aún si estas implicasen la violación de derechos fundamentales. (p.6).

El principio de inmediatez es utilizado cuando el trabajador realice un acto que está debidamente sancionado; dicha sanción debe darse en el menor tiempo posible ya que si no se realiza en un tiempo prudente este se tiene por consentido.

Principio de buena fe

Anacleto Guerrero (2012) precisa que: Este principio hace alusión al comportamiento de las partes involucradas en una relación laboral, el cual se supone es de acorde a lo pactado, no solo en el inicio, en la realización de las actividades, sino también al momento de extinguirse el vínculo laboral, las cuales están encaminadas con la fidelidad (p.42).

El principio de buena fe implica que el empleador tiene toda la confianza en que el trabajador realizará sus labores encomendadas, sin causar perjuicio alguno, basado en la ética, responsabilidad, lealtad, etc.

Principio de razonabilidad

El empleador con el poder de dirección que tiene y en miras al desarrollo de la empresa se vale de la potestad sancionadora para ser aplicada a aquellos infractores, no obstante, dicha potestad debe basarse en criterios de razonabilidad, dado que debe existir proporción entre las sanciones a darse y el comportamiento del trabajador (Anacleto Guerrero, citado en Guillermo Guerrero, 2012, p.48).

Cuando un trabajador comete un acto que es digno de ser sancionado, al momento de querer aplicar la sanción es necesario que esta se encuentre en relación con el acto cometido, es decir la sanción que se aplique tiene que ser proporcional a la infracción, no tiene, ni debe porque ser mayor al mismo, este principio actúa como protector en cuanto a la facultad sancionadora del empleador, limitándola, puesto que estas deben ser razonables y por ende proporcionales.

1.3.1.1.2. El contrato de trabajo

Anacleto Guerrero (citado en Tomaya y Vinatea, 2012) establece acerca del mismo:

Es el consenso entre dos partes, que libremente se comprometen -el trabajador – a dar sus servicios de carácter personal y remunerada, -el empleador- a otorgar la remuneración pactada (...) (p.96).

Este contrato laboral nace mediante la voluntad de sus partes, es decir trabajador y empleador, de tal forma son estos quienes acordarán conforme a ley, cuáles serán las actividades a realizar, en qué circunstancias se desarrollarán y la retribución económica a otorgarse, estos aspectos implican la presencia de dependencia, de la realización de las actividades de manera

personal y por cuenta ajena, actividades que se ejecutarán a cambio de una remuneración.

Así mismo se establece que un contrato de trabajo: “Es un convenio por el cual una persona catalogada como trabajador se exige a realizar actividades pactadas a favor de otra persona llamada empleador, situándose en la posición de subordinado a cambio de una remuneración. (Díaz Aroco y Benavidez Díaz, 2013, p.300).

De los conceptos señalados podemos ver que ambos autores utilizan los elementos del contrato de trabajo para, su definición, dando énfasis en la prestación subordinada, de manera personal y remunerada.

1.3.1.1.3. Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo cuenta con los siguientes elementos: prestación personal, subordinación o dependencia y remuneración, elementos que son esenciales para establecer la existencia del mismo y de la relación laboral, esto implicaría para el trabajador la obtención de derechos laborales y para el empleador la obligación de cumplirlos.

Prestación personal

Este elemento implica que la realización de actividades dadas por el empleador tiene que ser ejecutada por una persona natural y de manera personal.

De tal forma Díaz y Benavidez (2013) precisan: La prestación personal de las actividades a realizarse es un elemento que tiene carácter incorpóreo, exige la capacidad del trabajador, involucra la realización de las actividades de forma directa. (p.317).

Subordinación o dependencia

La palabra subordinación de manera etimológica se define como: estar bajo las órdenes o mandato de otro, por lo mismo el trabajador se encuentra bajo el poder de dirección y control del empleador. (Anacleto Guerrero ,2012. p. 108).

La subordinación esta direccionada al acatamiento de las órdenes dictadas por el empleador, dirigidas hacia el trabajador, haciendo uso de su poder de dirección, con miras a lograr los objetivos trazados para hacer crecer la empresa.

Remunerativo

Dávalos, (citado en Nestor de Buen, 2016) al respecto señala lo siguiente: “La remuneración es considerada como un concepto central del derecho del trabajo a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado (...) no habrá relación regida por el derecho laboral” (p.51).

El aspecto remunerativo de la relación laboral es el principal elemento por el cual una persona pacta un contrato de trabajo, es por ello que se dice que se hace con un propósito patrimonial.

Mecanismos de protección frente al desempleo

Los medios de protección al desempleo se han otorgado con la finalidad de minimizar el impacto poco o nada positivo que se tiene sobre la persona, como consecuencia de la pérdida de empleo. (...)” (Centro de Investigación Económica y Social, 2018, p. 3).

“Los mecanismos de protección al desempleo hacen parte de un agregado de instrumentos de la seguridad social” (Centro de Investigación Económica y Social, 2018, p. 3).

“En América, la protección que más predomina son las famosas indemnizaciones por despido” (Micco y Repetto, 2011, p.3). siendo denominada también indemnización por años de servicios, auxilio de cesantías. No obstante, el Perú cuenta con un único medio de protección frente desempleo siendo este la compensación por tiempo se servicios.

1.3.1.2. Compensación por tiempo de servicios

1.3.1.2.1. Aspectos Generales

Álvarez Ramírez (citado en Montoya, 2018) señala que este beneficio tiene sus inicios el 7 de febrero de 1924 con la Ley del empleado público N° 4916, mediante esta Ley se otorgaba una indemnización a los trabajadores despedidos, cuyo monto podría ser equivalente de dos hasta doce remuneraciones, esto según el tiempo de trabajo que ostentase el subordinado.

Asimismo, con la Ley N° 10239 de 1945 se puso énfasis al tiempo laborado, es decir el trabajador despedido tenía derecho a un sueldo por año al momento del quiebre de la relación laboral con su empleador. (Montoya, 2018).

No obstante, es recién con la Ley 13842 de 1962 que se le denominó al monto remunerativo que se le otorgaba al trabajador en favor al tiempo laborado como “Compensación por tiempo de servicios” (Montoya, 2018, p. 2).

Posteriormente con el Decreto Legislativo N° 650 Ley de compensación por tiempo de servicios, se ordenó que dicho beneficio sea depositado en una entidad financiera de manera semestral, teniendo en cuenta que con las leyes anteriores el encargado de custodiar estos beneficios era el empleador.

Ahora el beneficio social se encuentra normado por el T.U.O de la Ley de compensación por tiempo servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

1.3.1.2.2. Definición

La CTS es considerada como un beneficio social de previsión para afrontar los riesgos originados por el quiebre de la relación laboral (...) (Anacleto, 2012, p.417).

La revista Contadores & Empresas (2013) señala que la CTS debidamente regulada por el texto Único Ordenado de la Ley de

compensación por tiempo de servicios aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR , es un beneficio otorgado a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral privado, direccionado a asistir las necesidades de los trabajadores que pierden su ingreso económico por la ruptura de su relación laboral (p.78).

Para Díaz y Benavidez (2013) es un derecho y a la vez un beneficio social al que tienen acceso los trabajadores que por lo menos hayan laborado una jornada de cuatro horas diarias, con la finalidad de actuar como fondo de previsión de las contingencias y sobre todo prever las mismas, que se originan por la pérdida del trabajo (p.607).

También es considerado como un ahorro forzoso que es otorgado al trabajador, el cual sirve de apoyo para enfrentar las contingencias que puedan presentarse al finalizar su relación laboral, cubriendo sus necesidades básicas y las de su familia en tanto se reintegra al mundo laboral. (Montoya, 2018, p.2).

Es así que Alva (citado en Ramírez, 2014) establece que la Compensación por tiempo de servicios está basado en la justicia social, en donde el trabajador tiene derecho por el esfuerzo a favor de la productividad de la empresa y en beneficio de su empleador de recibir una retribución económica por el tiempo laborado, dado que la remuneración que se percibe no es suficiente para compensar totalmente el esfuerzo de la parte débil de la relación laboral. (p.4).

Alva (2014) señala que es derecho de todo trabajador del régimen privado, tener un fondo de contingencia ante la situación de desempleo, llamado CTS. Es así que el trabajador que cesa por cualquier motivo, tendrá derecho a percibir un monto dinerario de su fondo de CTS, que le permita asistir sus necesidades mientras se reinserta nuevamente a un trabajo (p.4).

1.3.1.2.3. Tratamiento y cobertura

Para acceder a este beneficio el trabajador cesante tiene que cumplir ciertos requisitos conforme a Ley.

El primero de ellos normado en el art. 2 del Decreto Supremo N° 001-97-TR señala que el trabajador debe por lo menos tener un mes de labores a favor de su empleador

En el párrafo segundo de este mismo cuerpo normativo agrega que el trabajador por lo menos debe cumplir con una jornada diaria de cuatro horas.

Este beneficio será equivalente al 50% de su remuneración computable por cada semestre aproximadamente, eso sin tener en cuenta el porcentaje que se le otorga por gratificaciones, considerando que se cuenta con dos semestres cuyos depósitos serán efectuados las quincenas del mes de mayo y noviembre respectivamente.

1.3.1.2.4. Teorías de la compensación por tiempo de servicios

Existen variedad de teorías que pretenden dilucidar la naturaleza jurídica de la CTS, siendo dificultoso determinar cuál de todas estas subsumen con mayor propiedad este aspecto. Podemos establecer que en función a la legislación de cada país la CTS guarda de manera indistinta una que otra teoría sobre su naturaleza jurídica. (Anacleto, 2012, p.417).

De la misma manera Díaz y Benavidez (2013). Establece las siguientes teorías:

Teoría del Resarcimiento. -Esta teoría establece que el empleador otorga la compensación por tiempo de servicios con la finalidad de resarcir el daño ocasionado al trabajador durante los años laborados en su empresa.

“La compensación por tiempo de servicios, resarce el daño provocado por el transcurso de tiempo en el que el trabajador permaneció al servicio del empleador” (Díaz y Benavides, 2013, p.613).

Teoría de la participación. – En esta teoría el subordinado tiene el derecho a recibir la CTS porque esta forma parte de las ganancias de la empresa que fueron adquiridas gracias a su esfuerzo.

La CTS, precisa, reviste la intervención del trabajador en las utilidades de la empresa, por cuanto el logro de estas son consecuencia del aporte

efectuado mediante la prestación de servicios” (Díaz y Benavides, 2013, p.613).

Teoría de la previsión. –Mediante esta teoría la CTS tiene por propósito satisfacer las necesidades del subordinado ocasionadas producto del cese de sus labores.

Teoría que ha sido acogida por nuestra legislación, la misma que considera que el propósito de la compensación por tiempo de servicios, es precisamente compensar las necesidades del trabajador, que devienen como resultado del término de la relación laboral (Díaz y Benavides, 2013, p.613).

Teoría del salario diferido. – Según esta teoría la CTS es parte de su retribución del trabajador que no se le otorgó en su momento y que se le dará al finalizar la relación laboral con su empleador.

“Considera que la CTS es un suplemento remunerativo de condición diferida, cuyo pago se hace efectivo al final del nexo laboral del trabajador” (Díaz y Benavides, 2013, p.613).

Teoría de la premiación– A través de esta la compensación por tiempo de servicios que recibe el trabajador es considerado como un premio que se le da por el trabajo brindado a favor del empleador, mostrándole su completa lealtad.

1.3.1.2.5. Fin Previsional

El art. 1 del Decreto Supremo N° 001 (1997) precisa:

Que este beneficio laboral (CTS) tiene la característica de ser un beneficio social, cuyo objetivo es el de previsión de las eventualidades que ocasiona la ruptura de la relación laboral.

En función a ello el legislador ha pretendido, que la CTS resulte ser como un ahorro forzoso que permita al trabajador minimizar el impacto de quedar desempleado (Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao).

Por otra parte, Álvarez (2013) expresa que la CTS es considerado como un beneficio social cuya labor es de previsión del riesgo al que es susceptible el trabajador al momento de perder su vínculo laboral (p.4).

El Dr. Anacleto (2012) precisa que nuestra normatividad lo contempla como un beneficio social, el mismo que funciona como previsión de las eventualidades a las que se enfrenta la parte no fuerte de la relación laboral, considerando el apoyo que debe recibir el trabajador y su familia (p.417).

Rojas (2017) la CTS tiene como fin elemental prever las contingencias que genera la extinción del vínculo laboral y por ende la pérdida de ingresos económicos destinados hacia su persona y familia (p.289).

Estas definiciones se han dado en pos de su propia naturaleza normativa, cada uno enfocando el génesis de su finalidad, englobando una protección social que implica el resguardo de la integridad de su familia como también la propia, colocando como pilar la seguridad social.

Díaz y Benavidez (2013) este beneficio social tiene como fin prever las eventualidades que origina la pérdida de la relación laboral y la falta de ingresos económicos, por lo tanto, su función es proceder como fondo de previsión frente a los riesgos (...) que afectan no solo al trabajador sino también a quienes dependen de él (p.612).

Hurtado y Dávila (2016) señala que la CTS debe considerarse como un seguro de desempleo, puesto que es un ingreso destinado a resguardar al trabajador cuando este se encuentre cesante y es por esa razón por la que no tendría por qué ser utilizado antes de perderse el vínculo laboral (p.6).

En la revista contadores & empresas (2013) precisan que: en frecuentes ocasiones este beneficio ha sido desnaturalizado, producto de lo permisivo que han sido las leyes con la disponibilidad de estos fondos (p.78).

Morales, (citado en Gonzales y Yamada, 2013) “Considera una equivocación desnaturalizar este beneficio, puesto que este es el excepcional instrumento que actúa como un seguro de desempleo (p.181).

1.3.1.2.6. Protección por el quiebre de la relación laboral

En nuestro país existe un medio, por el cual se brinda protección al trabajador cuando este -sea por diferentes motivos- pierda su relación laboral con su empleador; es considerado un beneficio laboral, denominado compensación por tiempo de servicios.

Sin embargo, muchos consideran también que otro medio por el cual se protege al trabajador, es la indemnización por despidos, tema del cual solo daremos algunos fundamentos básicos.

La compensación por tiempo de servicios como medio de protección

Este beneficio se constituye como un mecanismo de ahorro forzoso y de responsabilidad por parte del empleador que decide pactar con trabajadores para que los mismo asuman subordinadamente la labor que se les asigne, por una jornada de cuatro a más horas (...) (Méndez, 2014, p.393).

De la misma manera el autor Méndez, (2014) señala:

La compensación por tiempo de servicios puede ser sacado siempre y cuando se dé por extinta la relación laboral, aunque considera que este no opera como un seguro por desempleo (p.393).

Anteriormente se ha señalado cual es la naturaleza jurídica de la CTS, precisándose que esta tiene un fin previsional, no obstante, ello cabría preguntarnos, qué entendemos por fin previsional, según el Diccionario de la Lengua Española (2018) “Es el acto de emplear todo lo necesario y conveniente para atender las eventualidades previsibles”.

De tal manera se entiende que los montos destinados para solventar este tipo de situación, tienen carácter intangible es decir no pueden ser dañados, tocados ni alterados.

Indemnización por despido arbitrario

Según Rojas (2017) al respecto señala lo siguiente:

La indemnización contempla diferente trato cuando se da un despido del integrante más débil de la relación laboral que cuenta con un contrato indeterminado con aquel que tiene un contrato determinado, puesto que en el primero de los casos le corresponde al trabajador una indemnización proporcional a una remuneración y media por cada año de servicios hasta el límite de doce remuneraciones, diferente al segundo, que le toca una remuneración y media por cada mes que le falte para el término de su contrato hasta el límite de doce remuneraciones (p.151).

No obstante, decir que es un medio de protección contra el desempleo no sería factible dado que, el monto a otorgarse solo se materializará cuando el empleador decide sin motivo alguno romper la relación laboral con su trabajador, basa su principal fundamento en el daño causado por el “hecho de romper su vínculo laboral con su trabajador sin causa justa”.

En realidad, estaríamos frente a un resarcimiento tal como es definido por el Diccionario de la RAE (2019): “Es resarcir un daño o perjuicio generalmente mediante compensación económica”.

1.3.1.3. Disponibilidad de la compensación por tiempo de servicio

1.3.1.3.1. Libre disposición de la CTS

La disponibilidad de la CTS se dio a través de distintas normas, al respecto Rojas (2017) señala que en el año 2009 con la promulgación de la Ley N° 29352, se estableció su libre disponibilidad del 100% de los depósitos que se realizasen en el mes de mayo y noviembre del mismo año. Posteriormente en el año siguiente (2010) se ordenó la limitación de manera gradual de su libre disponibilidad normando lo siguiente:

De los aportes efectuados en el mes de mayo del 2010, el trabajador podrá retirar hasta un 40%, de los efectuados en el mes de noviembre del

mismo año, se podrá retirar hasta un 30% y a partir del año 2011 se podrá retirar solo el 70% del sobrante de seis remuneraciones (p.296).

Rojas (2017) establece asimismo que:

En el año 2015 se autorizó a través de la ley N°30334 a los trabajadores a disponer del cien por ciento del sobrante de cuatro remuneraciones brutas correspondiente al depósito de la compensación por tiempo de servicios. (p.296).

Siendo así el Decreto Supremo N° 012 (2016), normativa que hace precisiones a la Ley N° 30334, sobre la libertad de disposición de la CTS, en su art. 8 señala:

Que los trabajadores podrán efectuar el retiro del 100% del exceso de 4 remuneraciones que corresponde al aporte destinado a la CTS.

Asimismo, mediante el D.U. N° 33-2020, debido a la coyuntura actual por la Covid-19, el gobierno ordenó la libre disposición de la cts en dos etapas, ambas por el monto de 2,400.00 soles, la única diferencia es que en la segunda etapa era necesario previo informe favorable al Ministerio de Economía y finanzas, algo que durante la primera etapa no se requería, teniendo como fecha límite hasta el 02 de setiembre de 2020.

Posteriormente con el D.U. N° 38-2020, el gobierno dispuso la liberación de la cts a los trabajadores que se encuentren en la modalidad de suspensión perfecta de labores, por el monto de una remuneración mensual por cada mes que se encuentren en tal condición.

Recientemente con la aprobación de la Ley N° 31171 y su Decreto Supremo N° 10-2021-TR, el gobierno dispuso el retiro del 100% de los depósitos de cts, debido a la pandemia por la covid-19, esta medida solo se dará hasta diciembre de 2021 .

La Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y la Seguridad Social (SPDTSS, 2013) precisa que la compensación por tiempo de servicios aún sigue de pie debido a que el monto que reciben los trabajadores por la prestación personal de sus servicios es sumamente mínima la cual no

alcanza para que, por voluntad propia decidan ahorrar para estos fines, mucho más cuando en estos días la permanencia en el trabajo ha dejado de ser una característica de la relación laboral generándose ceses tempranos (p.184-185).

1.3.2. Seguro por desempleo

1.3.2.1. La seguridad social

El derecho a la seguridad social es un derecho que tiene que ser operativo, contribuye a que la persona pueda disfrutar de una vida digna y conlleva al mantenimiento de la paz social. (OISS, 2014, p.16).

Toyama y Ángeles (2004) puntualiza el derecho a la seguridad social *“como la agrupación de normas y principios debidamente promulgados con el fin de resguardar las diversas situaciones de necesidad de las personas (...) caracterizada en esencia por ser pública y universal”* (p.198).

Según La Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, (CNDH, 2017) *“La seguridad social es considerada como las medidas que utiliza el Estado para asegurar a las personas su derecho a contar con una adecuada protección, la misma que tendrá como prioridad el ingreso digno a los diferentes mecanismos que este puede utilizar para su realización* (p.7).

Desde aquí se puede notar que las definiciones están direccionadas a la responsabilidad que tiene el Estado, frente a los imprevistos sociales que pudiesen acaecer en sus ciudadanos, con la finalidad de que los mismos no afecten o por lo menos tengan un grado de repercusión mínima en su población.

Un mecanismo esencial que ayuda a la ejecución de los derechos económicos y sociales es el derecho a la seguridad social, debidamente reconocido por múltiples disposiciones legales ya sean nacionales e internacionales, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Estos preceptos normativos amparan los derechos a la seguridad social, al trabajo, reconociendo también el derecho a contar con un nivel de vida adecuado, digno, para sus

ciudadanos tanto de forma individual o grupal (...) (CEPAL citado en Cecchini y Martínez, 2013, p.5).

La seguridad social es un derecho fundamental catalogado así, por grandes organismos que nacieron para defender los ya magullados derechos existentes en esos días, y hoy en día forma parte de los tratados internacionales.

El derecho a la seguridad social engloba el resguardo de diversos derechos y lo garantiza cuando cada grupo de personas, familias, individuo, etc. tiene libre acceso a diversos sistemas que el estado ha creado en función de su bienestar, situación que “permite apreciar una mezcla entre un Estado subsidiario y una correcta instauración de incentivos” (Castillo,2016, p.2).

Es bueno recalcar que la seguridad social comprende una dirección mucho más vasta que la previsión social, por un lado esta, muy aparte de utilizar medios en donde se emplea la contribución- previsional- para ser posibles, también utiliza los medios no contributivos- asistenciales-los mismos que pueden ser privados o públicos, la primera de ellas financiada por los aportes voluntarios y la segunda es dada gracias a los impuestos en donde el Estado cumple el rol de otorgar este beneficio a las personas que lo necesitan, precisando que esta se da como un derecho que reviste a las mismas (Etala,1966,p.51).

Por otro lado, la protección social tendría que asegurar un nivel de bienestar suficiente (capaz), el mismo que comprende la posibilidad de otorgar un nivel de vida adecuado (calidad), tener condiciones básicas para el pleno desarrollo de las personas, eso incluye la participación plena del Estado al brindar facilidad de acceso a los servicios sociales como también promover el trabajo digno. (CEPAL citado en Cecchini y Martínez, 2013, p.6.

Es decir, promover niveles de protección sociales suficientes, que impulsen a tener una vida digna para las personas, ya que muchas de estas solo batallan para subsistir, por lo tanto, esto requiere de una prioridad inaplazable, siendo una necesidad y un deber en pos de los nuevos y

renovados instrumentos jurídicos de derechos humanos (Camacho, 2014 p.27).

Son innumerables las razones que defienden la necesidad de contar con un seguro de desempleo, sin el ahogo de estar frente a una crisis de desempleo copioso, en una coyuntura económica normal un gran número de personas enfrenta el riesgo de quedar sin empleo y quizás durante un lapso de tiempo alargado, esto se debe en muchos casos al cambio de la sociedad, impulsando el desalojo de empleos por decirlo así antiguos y dando cabida a que sean reemplazados por empleos modernos, el incremento de los nuevos contratos a plazo determinado o fijo, despidos, etc. (Ramos y Acero, citado en ENCLA, 2014, p.11).

Por otra parte, el ahorro individual solo sirve para proteger al trabajador frente a situaciones previsibles o de riesgo acotado. Ese no es el caso de muchos de los eventos de desempleo, especialmente en caso de grandes recesiones, cuando la protección individual a través del ahorro previo es claramente insuficiente. Incluso en situaciones de desempleo "normal", el período de búsqueda no es completamente previsible y tiene una importante varianza. Por lo tanto, el ahorro individual no es una protección eficiente para enfrentar el riesgo de desempleo. Los seguros de desempleo permiten diversificar ese riesgo entre todos los potencialmente afectados, lo que suaviza el consumo y bienestar de la fuerza de trabajo Ramos y Acero (citado en Larrañaga y Ramos, 2014).

Cuando se otorga una indemnización en caso haya sucedido un despido, este es considerado un seguro imperfecto de desempleo, puesto que como ya se explicó, si bien es cierto se otorga por el despido materializado, el grado o magnitud de protección que brinda depende de la cantidad de años laborados, por lo tanto deja desprotegido a los que por diversas situaciones han laborado un mínimo de años, todo lo contrario a aquellas personas que han trabajado mucho tiempo en la empresa (Ramos y Acero, 2014, p.14). Además, debemos tener en cuenta que solo hay indemnización en caso de despido arbitrario, es decir sin causa o motivo alguno.

1.3.2.2. Principios de la seguridad social

Principio la dignidad del ser humano como seguridad social

Este principio de dignidad de la persona es un principio por excelencia constitucional, dada su importancia como componente de la seguridad social, constituye a nuestro juicio la base del resto de principios (...) engloba no solo el ser respetado y que lo respeten sino un vivir con dignidad, teniendo derecho a un empleo digno y decente y a su retribución correspondiente que logre cubrir sus necesidades básicas (...) y al resto de derechos indispensables, y calidad de vida (OISS, 2016, p.336).

La dignidad humana es la principal razón de la creación y adecuación de diversas normativas, base fundamental que el Estado debe proteger, puesto que el accionar del Estado en miras a su logro hace que la persona se vea realizada en su totalidad, siendo como se sabe, su fin supremo.

Principio de solidaridad

Siendo la solidaridad un elemento de la seguridad social, este hace referencia a la protección que se le debe brindar al menos favorecido, tomando como punto la participación de todos los integrantes del sistema, dado que en conjunto deciden compartir sus riesgos y sus beneficios para así poder sobrellevar las diferentes eventualidades que subyacen de esta situación (García, 2014, p. 91).

La base de este principio es la ayuda a las personas que se hallan en una posición desfavorecida, como lo es, la que brinda el Estado a su población en condición de vulnerabilidad.

Principio de universalidad

Un principio típico en función a la implementación de sistemas direccionados a la protección social es el principio universal o principio de universalidad, el cual supone que todo individuo tiene derecho a la seguridad social, consagrado también en normas internacionales (Monsalve, 2014, p.185).

Conforme a este principio toda persona debe y tiene derecho a ingresar a los programas de seguridad social, creados para ayudar a la sociedad a afrontar diversas contingencias.

Principio de Igualdad, equidad y uniformidad en el trato

Resaltando el principio mencionado líneas arriba, este refuerza lo dicho anteriormente al señalar que el derecho a la seguridad social que tiene toda persona necesita estar ajeno al acto de discriminar por etnia, sexo, idioma, religión, etc. (MTE, argentina, 2012, p.4).

El principio de universalidad implica que todo individuo tiene derecho a la seguridad social y este principio da un plus al señalar que no debe existir ningún tipo de discriminación.

Principio de equidad

Según la OISS, (2016) Todos sin ninguna excepción tienen derecho al resguardo (protección) social mínimo, aunque esto implique que el nivel otorgado no sea igual para todos ya que eso depende de la posición financiera de cada Estado (p.464).

Este es un principio claro que demuestra la obligación de colaboración y apoyo del Estado en favor del cumplimiento del derecho a la seguridad social, pese a la economía poco favorable de los Estados, claro esta será de acuerdo al nivel económico con el que cuente, resaltando que la misma no es motivo para no otorgarlo.

Principio de unidad

Según la OISS (2016) “este principio de unidad hace referencia a la necesidad de alcanzar la unificación orgánica, normativa y administrativa del sistema” (...) (p.98).

Con este principio se impulsa a integrar, equiparar la normatividad de un Estado con el fin de cumplir con el objetivo de la seguridad social.

Principio de internacionalidad

Si el derecho a la seguridad social es parte de los tantos derechos humanos, cada país tiene la obligación de promulgar la normatividad adecuada para proteger el cumplimiento de estos, conjuntamente de la mano crear diferentes mecanismos para su materialización y reconocimiento. (Monsalve, 2014, p.185).

Esto no es más que la obligación del Estado a garantizar el derecho a la seguridad social, por medio de la adecuación de sus normas.

1.3.2.2.1. Seguridad social desde el punto de vista Constitucional según el modelo de Estado social de Derecho.

La constitución (art. 10) precisa que el Estado reconoce el derecho que tiene todo individuo a la seguridad social, para brindar protección a las personas resguardándolas de aquellas eventualidades que señale la ley y por ende a la mejora de su calidad de vida (Constitución Política del Perú, 1993)

La constitución consagra el derecho a la seguridad social que tiene toda persona, a través de ella se pretende mejorar el nivel de vida de cada ciudadano, y al ser un derecho universal su eficaz cumplimiento debe ser debidamente garantizado.

Así mismo de acorde a la constitución y a la jurisprudencia del TC, se puede asegurar que el modelo de Estado social debidamente reconocido en la Constitución, se distingue por ser un Estado que tiene funciones de carácter social por desempeñar aquellas funciones en una economía social de mercado, conforme a lo estipulado en la constitución en su artículo 58, de tal manera se estaría garantizando el cumplimiento de los derechos humanos tal como lo precisa su artículo 44 .(Morales, 2015, p.73).

En función a lo establecido por Morales un Estado con funciones de carácter social es aquel que tiene como base fundamental “garantizar los derechos sociales” el señalar ello implica que el Estado debe y tiene que inclinar su política a fin de ayudar a la población a ser partícipe de las medidas que este adopta para su concreción.

Este derecho es ampliamente resguardado, no solo está explícitamente señalado como tal en la constitución (art. 10) sino que también lo encontramos dentro del régimen económico del Estado Peruano, como lo es la economía social de mercado, en otras palabras, todas las acciones que se realicen en función a la economía del país deben ser hechas teniendo como base el derecho a la seguridad social, de la misma manera sus normas deben estar en sujeción a la misma.

Por lo tanto, de acuerdo a los preceptos señalados anteriormente se puede concluir que en Perú tanto la constitución como la jurisprudencia del TC nos determinan como un Estado social y democrático de derecho y por tanto no como un Estado liberal (Morales, 2016, p.73).

Algo muy resaltante del derecho a la seguridad social lo encontramos en el art. 12 de la Constitución en donde señala: “las provisiones fruto de la seguridad social no pueden ser tocadas, son intangibles”, es decir estos no pueden ser manipulados, fueron obtenidos para un propósito por lo tanto tienen que ser destinados para el mismo.

Es así que el estado en función a sus deberes está obligado a realizar todas las acciones correspondientes con el objeto de garantizar el cumplimiento del derecho constitucional a la seguridad social.

Elementos del estado social y democrático de derecho

De lo establecido en la jurisprudencia del TC, se identifica tres elementos el primero de ellos es la economía social de mercado, el segundo es el principio de solidaridad y por último el deber del Estado de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales (Morales, 2016, p.73).

De la misma manera Morales, (2016) señala que: de acuerdo a la Constitución y a la jurisprudencia del TC uno de los elementos del estado social y democrático de derecho y de la economía social de mercado lo conforma el derecho a la seguridad social, establecido en el art. 10 de la Constitución (p.73).

Economía social de mercado.

Álvarez (citado en Alfred Müller-Armack, 2014), señalo que al hablar de la Economía Social de Mercado hacemos referencia a una economía que funciona con las reglas del mercado, pero esta tiene y debe perfeccionarse, complementarse, con protecciones sociales a las que se le conoce como garantías sociales. (p.261).

Respecto a ello nuestra Constitución Política de 1993 señala en su art. 58, que el modelo económico que tiene el país es el de una economía social de mercado, señalando, lo siguiente:

La actividad privada es completamente libre, dado que se ejecuta en una economía social de mercado. Mediante esta idea el Estado dirige el desarrollo del país, y se enfoca primero en fortalecer los sectores más vulnerables a través de la promoción de empleo, se enfoca en la salud, educación, servicios públicos, etc.

Según Morales (2016) un aspecto resaltante que tiene la economía social de mercado y con la que no cuenta una economía de mercado es que la primera tiene como elemento a la seguridad social (p.73).

Álvarez (citado en Alfred Müller-Armack, 2014) manifestó que la esencia de una economía social de mercado se refleja en la mezcla de dos principios siendo: el principio de libertad de mercado y el principio de equidad social, teniendo como pilar fundamental la libertad del hombre plasmado en una vida digna (p.262).

La solidaridad como principio de la seguridad social

Morales (2016) precisa que el principio de solidaridad, establecido en un estado social y democrático de derecho, como también en la economía social de mercado y primordialmente en el derecho a la seguridad social, el TC ha señalado esto:

El principio de solidaridad que está inmerso en un Estado social y democrático de derecho, se encuentra en el cimiento del sistema jurídico, colocando al hombre y solo a él como su centro organizativo, como lo podemos ver en el art. 1 de la Constitución el mismo que señala que el fin

supremo del Estado es la dignidad y respeto de la persona humana. (Exp. N.º 0048-2005-PI/TC, fundamento 37) (p.74).

En cuanto al tercer elemento, concerniente al deber del Estado a garantizar el cumplimiento de los derechos podemos señalar que: la obligación de velar por los derechos fundamentales y sobre todo por el derecho a la seguridad social es prioridad del Estado y todo lo que ello implica como también de los particulares (Morales,2016, p.74).

1.3.2.3. El seguro de desempleo propiamente dicho

Este seguro es una prestación a los desempleados (...) que permite mitigar el impacto negativo por la pérdida de los ingresos derivado de la ruptura de una relación laboral. (Instituto Belisario Domínguez, 2016).

El seguro por desempleo es creado con el propósito de proteger a la persona cuyo vínculo laboral con su empleador ha terminado, todo ello basado en el fin supremo del Estado, dado que ello implica no solo proteger al desempleado mismo sino a su entorno dependiente a él.

De tal manera Loa y Rubio (2018) señalan que “Estos seguros pretenden amortiguar la ausencia de ingresos proveniente de la pérdida de empleo” (p.135).

Asimismo, Bardey, Kiuhan y Suarez (2009) precisan “este mecanismo de protección como lo es el seguro de desempleo sirve para ayudar a sobrellevar el corte de ingresos económicos producto de la pérdida del empleo, esto ayuda al afectado en parte al sustento personal como familiar, etc. (p.603).

De tal manera que contar con un seguro por desempleo es importante puesto que tal como lo precisa Velásquez: la pérdida del empleo trae consigo varias vicisitudes al hogar del trabajador incluso colocarlo en una situación de alta fragilidad (vulnerable) (2014, p.9)

Un seguro de desempleo que tenga la capacidad de proteger a todos los desempleados legalmente, indistintamente si estos tuvieron su relación

laboral de manera indefinida o por un lapso de tiempo, es un seguro que se fundamenta en el derecho a la seguridad social, más aún cuando este se complementa y actúa de manera conjunta con otros mecanismos de apoyo a este tipo de contingencias, como un sistema mixto en donde el Estado, el empleador y el trabajador jueguen un papel muy importante.

Muchos hacen mención que los países que no se encuentran desarrollados o aquellos que están en vía de desarrollo no tiene capacidad necesaria para otorgar este tipo de protección y si lo tienen su organización sería totalmente deficiente, no obstante existen muchos países cuyos ingresos son mínimos (en vía de desarrollo) que administran varios seguros, incluyendo el seguro por desempleo y otros de administración mucho más compleja que este propio seguro y en fin si así se diera el caso esto puede solucionarse con programas de asistencia técnica (Velásquez, 2014,p.26).

suficientes en importe y duración

Morales F (2015) manifiesta que:

Existe un aspecto que diferencia el derecho a la seguridad social, de otros derechos, este es un derecho netamente prestacional el cual necesita de financiamiento para poder materializarse (p.76).

La participación activa y comprometida tanto del empleador, trabajador y Estado es fundamental para que un seguro por desempleo vea las luces, se pueda garantizar el derecho a la seguridad social, y se brinde protección al desempleado como a las personas que dependan de él.

Como sabemos la Constitución resguarda el derecho a la seguridad social y es el Estado quien debe actuar para que las personas puedan sin ningún problema ejercer plenamente su derecho, el mismo que radica en la protección de la persona al momento de encontrarse desempleada, situación que impide que la persona pueda solventar sus necesidades esenciales, evitando de esta manera poseer una vida digna (Morales, 2015 p.76).

De la misma manera “la capacidad institucional necesaria para administrar fondos, distribuir beneficios y dar seguimiento al esfuerzo de

búsqueda de empleo de los trabajadores son esenciales para la buena función de un seguro de desempleo” (Micco y Repetto, 2011, p.4).

Por otro lado, la combinación entre políticas activas (como búsqueda de empleo, capacitaciones, etc) y pasivas (seguro por desempleo), son las que representan el potencial de lograr resultados mayores (Velásquez, 2005, p.6) y es así como se pretende el buen funcionamiento de un seguro de desempleo en el Perú, el conjunto de estas “fuerzas” coadyuvan a tener índices positivos.

1.3.2.4. Enfoque normativo internacional

1.3.2.4.1. Normas internacionales

El art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH,1984) señala que:

Toda la población tiene derecho a contar con un seguro de desempleo (...) como también, dada las circunstancias a tener apoyo de invalidez, vejes, etc. siendo que le asiste incluso un seguro cuando por razones independientes a su voluntad pierde sus ingresos económicos.

De la misma manera señala:

“A toda persona le asiste el derecho a la seguridad social, a contar con un Estado que coloque las garantías necesarias para obtener un grado de vida idóneo, para él y su familia, accediendo a las condiciones básicas de salud, educación, vivienda, alimentación, etc y a todo aquel servicio que contribuya a su mejora de vida” (DUDH, 1984).

Siendo el seguro por desempleo un instrumento de la seguridad social, este es respaldado por normas internacionales cuyo objetivo es proteger al desempleado legalmente, brindarle una mejor calidad de vida a él y a su entorno y no dejarlas desamparadas al momento de sufrir contingencias originadas por el hecho de quedarse desempleado.

Dado el año 1952, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2012, acogió entre su normativa a la seguridad social, el mismo que tuvo como ideales el resguardo de aquellas personas que se hallan vulnerables al estar

experimentando por situaciones como la vejez, enfermedad, desempleo, etc. (convención N° 102).

Aunado a ello el art. 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales señalo que todas los estados partes reconocen el derecho que tiene toda persona a la seguridad social (Morales, 2015, p.75).

Modelo de seguro de desempleo en el Perú

Un sistema que ayude a mejorar la condición de las personas desempleadas legalmente en el país es muy relevante, dado que este contribuye a disminuir de manera positiva las eventualidades que pudiesen acaecer por la ruptura del del vínculo laboral.

El Perú cuenta actualmente con un beneficio social denominado CTS, cuyos saldos han cambiado de ser intangibles a ser plenamente utilizados para situaciones totalmente ajenas a su fin, es decir no podemos hablar que siga existiendo el llamado fin previsional.

Un seguro de desempleo en el Perú debe surgir en armonía con otros mecanismos para su buen funcionamiento, como el de desarrollar un seguro mixto, el cual permitirá la actuación de dos instrumentos de protección:

Por un lado, la compensación por tiempo se servicios erradicando totalmente la disponibilidad de los depósitos realizados, el mismo que funcionaría como una cuenta individual y por otro lado un fondo común, el primero de ellos financiado de manera normal como se hace hasta la actualidad (empleador) y el segundo con la ayuda del trabajador, el empresario y el Estado.

Este modelo de seguro incluye a los trabajadores de la actividad privada mediante el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual brindaría protección de manera general, es decir sería tanto para trabajadores cuyos contratos sean de manera indeterminada como para aquellos que cuenten con contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Asimismo, para evitar caer en la “vagancia”, este seguro actuará conjuntamente con instituciones de búsqueda de empleo y capacitaciones a

las que las personas que reciban el seguro de desempleo de fondo común están obligadas a realizar.

Por lo tanto, Un seguro de desempleo en el Perú que tenga miramientos o enfoques amplios sería de gran utilidad y beneficiosa para la sociedad.

Conexión con otros derechos

Tenemos de conocimiento que tal como se establece en la CNDH (2017)

Los derechos aparecen debido a la necesidad de instaurar condiciones mínimas que permitan el desenvolvimiento de la persona y así asegurar su existencia, colocando mecanismo propicios y capaces par a ello, los mismos que contienen en sus bases la dignidad humana, como lo es el derecho a la seguridad social, la educación, salud, etc. que pueden ser ejercidos de manera individual y social o colectiva (p.5-6).

Este derecho implica también el cumplimiento de otros derechos inherentes al ser humano, como por ejemplo el hecho de que una familia deje de percibir su remuneración causa un desnivel en su vida cotidiana, mucho más cuando tienen que solventar otros gastos como los alimentos, educación de los hijos si es que lo hubiere, salud entre otros, en pocas palabras la seguridad social ayuda a que las personas tengan una vida digna.

1.3.2.3.1. Legislación comparada

En Argentina

En la página Web de Argentina de seguro de desempleo (2018) se puede apreciar que este seguro es otorgado solo a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos sin obrar motivo alguno, asimismo se les brinda coberturas médicas, asignaciones familiares etc.

De los beneficios que otorga este tipo de seguro tenemos.

- Un monto de dinero (prestación básica dineraria)
- Otorgación de asignaciones familiares.
- Protección médico asistencial, etc.

Cabe señalar que lo anterior puede ir aunado por las siguientes prestaciones:

- Apoyo para concluir estudios primarios como secundarios con entrega de certificación de estudios formales.
- Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
- Cursos de trayectos de orientación laboral.
- Cuando concluyan el cobrar las cuotas del Seguro, las personas que no obtuvieron trabajo pueden solicitar su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo.

En Argentina el gobierno busca a través del seguro de desempleo la equidad entre la población, ayudando a la parte más vulnerable. El beneficio se otorga por un periodo de 2 a 12 meses, con un monto mínimo y máximo el mismo que va disminuyendo desde un 100% del beneficio los primeros 4 meses, el 85% los siguientes 4 meses y el 70% los últimos meses.

En Chile

El tipo de seguro con el que cuenta Chile mezcla el ahorro individual con un seguro social solidario y los aportes a cada una de estos fondos depende mucho del tipo de trabajo que realicen las personas.

Con relación a la cobertura de seguros Larraín (2014) precisa:

El Seguro de Desempleo beneficia a todos los trabajadores dependientes mayores de edad (18 años), quedan excluidos los trabajadores que tienen otro tipo de protección ya sea por la labor realizada o porque tienen otro tipo de contrato como lo es el de aprendizaje, dichos montos pueden ser sacados durante el tiempo de desempleo (p.17).

Ramos y Acero (2014) manifiesta que en Chile el seguro aumentó la protección al trabajador despedido, ayudando aquel que cuenta con reducidos años en la empresa y cuya remuneración es baja. Innovó también al incluir beneficios, aunque modestos, para trabajadores que quedaban sin

trabajo por retiro voluntario de la empresa y por haber terminado lo encomendado o por cumplido el plazo que se pactó en el contrato (p.8).

El seguro de desempleo en Chile funciona de manera distintiva por cuanto el ahorro individual será otorgado tantas veces como lo permita sus aportes, no obstante, el fondo solidario tendrá un plazo máximo de 5 meses cuando su contrato sea indeterminado y de 3 meses cuando su contrato sea a plazo fijo.

En Colombia.

En Colombia la protección que se le da a las personas que pierden el vínculo laboral con su empleador figura con el nombre de “Mecanismos de protección al cesante” mediante el se busca garantizar la protección social de las personas que hayan perdido su empleo, otorgándoles aún a pesar de no contar con un trabajo el acceso a la salud, ahorro para las pensiones y un subsidio familiar (Centro de Investigación Económica y Social, 2018, p.6).

Este subsidio por desempleo se da de forma adicional a los ahorros de cesantías.

Según la página web de Colombia Tu salario.Org/Colombia el subsidio por desempleo (...) por vejez, discapacidad, sobrevivientes y ayuda médica se otorga durante periodo de 6 meses, este es calculado en relación al salario mínimo mensual.

El trabajador antes de ello y asimismo para tener acceso a este seguro tuvo que inscribirse en un fondo de subsidios familiares por lo menos durante un año (...) en los tres años antes de quedar desempleado, inscribirse en un servicio de empleo y participar en programas de reintegración vocacional y de formación. Siendo también un requisito para poder beneficiarse del seguro de desempleo la entrega de un certificado de cese laboral.

En cuanto al seguro que proporciona Colombia actualmente este es otorgado por el periodo de 3 meses los cuales serán fraccionados en partes iguales con un monto de dos salarios mínimos legales, aumentándose también.

En Brasil

Brasil cuenta con un seguro de desempleo que tuvo sus inicios en el año 1986 con posteriores modificaciones en los años 1960 y 1994, ayudando a los trabajadores que fueron despedidos sin causa justa.

Este seguro es financiado por el “fondo de amparo ao trabalhador”, debidamente administrado por el Ministerio de Trabajo. Para acceder al seguro es necesario haber perdido la relación laboral sin causa justa, quedando excluidas la renuncia y los despidos por mala conducta, etc. (Revista de estudios empresariales, 2011, p.56).

El monto a otorgarse depende mucho del sueldo anteriormente recibido, dado que un 50% corresponde a aquellos trabajadores que contaban con trabajo catalogado como de mayores ingresos y un 80% a los trabajadores cuyos salarios eran menores, los mismos que serán otorgados entre 3 y 5 meses, no obstante, en el año 2009 se aumentó a dos meses más.

Cabe recalcar que este seguro cuenta con un monto máximo y mínimo, siendo este último equivalente a 1.3 veces el sueldo mínimo, estos son calculados por tramos salariales.

1.4. Formulación del Problema.

¿En qué medida un seguro por desempleo aumenta la protección del trabajador desempleado en el sistema jurídico laboral peruano?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

En el Perú el derecho laboral consagra determinados beneficios laborales a los trabajadores los cuales son respaldados por la Constitución, entre, los derechos laborales que se les reconoce tenemos: las gratificaciones, descanso vacacional, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, el derecho a percibir de las utilidades de la empresa, etc.

En esta ocasión en particular hablaremos del beneficio laboral de CTS; el Decreto Supremo N° 001 (1997) En su artículo 1 precisa:

La CTS posee la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que nacen producto de la pérdida del trabajo

Como se puede apreciar el beneficio laboral que reciben los trabajadores tiene una finalidad y es precisamente servir como respaldo económico cuando por diferentes motivos se extingue la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

Cabe precisar que este respaldo económico que se deposita dos veces al año a favor del trabajador, sirve para cubrir las necesidades básicas que no solo serán las de él mismo, sino que en la mayoría de los casos es para solventar las necesidades primordiales de todos los integrantes de una familia. No obstante, este viene siendo retirada antes de tiempo y para fines diferentes a su origen.

Ahora bien, que entendemos por necesidades básicas según Lucas y Añon (citado en Thomson, 1987) “son aquellas situaciones o cosas que necesitamos, tanto si carecemos de ellas como si no, pero pueden ser aquellas de las que carecemos y necesitamos” (p.57).

Tal como se establece el beneficio laboral de CTS fue creado específicamente para cubrir las necesidades básicas que tiene el trabajador en el tiempo que este se encuentra sin empleo y el disponer del mismo implicaría desnaturalizar su finalidad, siendo necesario garantizar el derecho constitucional a la seguridad social a través de un mecanismo que brinde la protección adecuada al trabajador, como sería el caso de un seguro por desempleo debidamente articulado con otros mecanismos.

1.6. Hipótesis

Si la protección del trabajador desempleado en el sistema jurídico laboral peruano es mínima resulta indispensable su mejora a través de la incorporación de un seguro por desempleo

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer la incorporación de un seguro por desempleo para mejorar la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Determinar el estado actual de la protección del desempleado en el sistema jurídico laboral peruano
2. Identificar los factores influyentes en la protección del desempleo en el sistema jurídico laboral peruano.
3. Proponer la incorporación del seguro por desempleo para mejorar la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.
4. identificar los beneficios que generará la incorporación del seguro por desempleo hacia la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo explicativo, en tanto las causas y efectos de lo estudiado se logra a partir de la explicación del evento de manera deductiva a través de leyes o teorías.

Siendo así, Estas se direccionan a responder los motivos, causas de los eventos o fenómenos en estudio, es decir lo que pretenden es encontrar el por qué de lo sucedido. (Hernández, 2014, p.92).

la investigación determina un aporte práctico como teórico, por lo consiguiente se delimita el tipo de investigación mixta, dado que se emplea un análisis cuantitativo mediante la recopilación de datos estadísticos y un análisis doctrinario y normativo que representa su aspecto cualitativo.

Es de importancia indicar que la presente investigación se ha efectuado a nivel propositivo, por consiguiente, se va a gestar una propuesta de ley de seguro por desempleo.

2.1.2. Enfoque

Esta investigación pretende determinar el génesis del fenómeno estudiado, el efecto que este ocasiona, y una posible solución, a través de análisis y datos estadísticos, misma que será factible gracias al enfoque mixto en donde se emplea tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo.

El enfoque mixto genera más riqueza en los datos por la diversidad de observación desde los diferentes entornos, contexto y análisis (Olivares, Casteblanco, 2015).

De la misma manera el enfoque mixto simboliza un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación, y comprende la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos de datos, así, lograr un mayor entendimiento del fenómeno (Fernández, Baptista, 2014).

2.1.3. Diseño de investigación

Fernández y Baptista (2014) señalan que el diseño de investigación hace referencia al plan o estrategia adoptada para obtener información necesaria, con la finalidad de responder al planteamiento del problema (p.125).

En tal sentido, la presente investigación tiene un diseño no experimental, puesto que se observa y se analiza situaciones ya existentes, sin necesidad de ser provocadas, es decir en su estado

natural, asimismo estas no pueden ser manipuladas en función a que ya sucedieron así, como sus efectos.

De la misma manera, esta se puede clasificar en:

2.1.3.1. Exploratorio

La finalidad de una investigación exploratoria es examinar un tema que no ha sido examinado antes o ha sido relativamente poco estudiado, de tal manera sirve para familiarizarnos con figuras poco a nada conocidas y así identificar relaciones potenciales entre ellas (Cazau, 2006, p.26).

Se orienta a iniciar a conocer a una variable o conjunto de variables, un contexto, una situación, etc., se trata de una indagación especial en un momento específico.

La investigación es exploratoria, puesto que las variables de estudio se empezaron a analizar de manera previa, situación que conllevó a identificar el problema de interés de la investigación, sumándole a ello su escaso estudio.

2.1.3.2. Descriptivo

Estos estudios buscan precisar las características del objeto que se está estudiando, por tanto, solo pretenden recopilar información ya sea de manera independiente o contigua de los conceptos o variables (Hernández, 2014, p.92).

Se trata de estudios netamente descriptivos y se pretende ubicar dentro de la o las variables de estudio, personas, situaciones, objetos, etc., y proceder a su descripción.

Este estudio es descriptivo, puesto que de las variables obtenidas se han desprendido mas situaciones que han sido objeto de descripción y por ende sin necesidad de modificarse.

2.1.3.3. Propositivo

La investigación es propositiva, debido a que se visualiza una necesidad y se plantea una solución, que se desarrolla a través de una propuesta de ley de seguro por desempleo, para otorgar mayor protección al trabajador en el ámbito jurídico.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

En la presente investigación, la población estuvo integrada por la comunidad jurídica de especialistas en derecho laboral, inscritos al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque-ICAL.

Es así, que la población de estudio es aquel conjunto de casos, definido, limitado y accesible que será referente la obtención de la muestra (Villasís, Arias y Miranda, 2016).

2.2.2. Muestreo

La presente investigación se realizó en base al muestreo no probabilístico a conveniencia.

Según Porras (2017) señala que el muestreo no probabilístico se utiliza cuando no se puede establecer de manera precisa la posibilidad de que un elemento de la población participe en la muestra, en tal sentido, para ello se tiene en cuenta las limitaciones de la economía y factibilidad del muestreo (p. 9).

Y es a conveniencia puesto que se busca conseguir muestras representativas mediante la introducción de sectores aparentemente típicos, es decir que cuenten con características similares y sean de fácil acceso.

2.2.3. Muestra

Según Fernández y Baptista (2014) la muestra es considerada un subgrupo de la población del que se recogerá datos, esta tiene que estar debidamente definida y delimitada con precisión (p.173).

Por tanto, debido al muestreo utilizado, la muestra en la presente investigación es un total de 158 abogados laboralista, registrados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

2.3. Variables.

Según Espinoza (2018) la variable es susceptible de ser medida y observada, aplicada a personas, objetos, hechos, fenómenos, estos son esenciales para la recolección de datos y un ulterior análisis (p. 38).

Asimismo, Miranda y Villasís (2016) especifican que las variables son aquello que medimos, información que recopilamos, datos que se obtienen para obtener respuesta a las interrogantes planteadas, estas además tienen una conexión de causa y efecto (p.304).

En la presente investigación se han tomado en cuenta las siguientes variables de investigación:

a) Variable independiente: incorporación del seguro por desempleo.

El estado debe garantizar el derecho a la seguridad social, con miras a brindar una protección adecuada al trabajador, dado que en esta etapa surgen distintas situaciones que lo colocan en riesgo, como el desempleo. El seguro por desempleo es una prestación pecuniaria que sirve para brindar protección al trabajador durante ese periodo, este ayudará a minimizar los efectos que la pérdida de ingresos traiga consigo y sobre todo otorgarle estabilidad que le permitirá la búsqueda de empleo y por ende la reinserción en el mercado laboral en condiciones propicias. Ochoa (citado en Nieto, Mejia y Cardona, 2013).

b) Variable dependiente: Protección al trabajador

La protección al trabajador debe otorgarse en todo momento en diversas circunstancias incluso al momento de encontrarse desempleado, ello implica la obligación de adoptar y ampliar medidas de ayuda y protección, mismas que deben ampliarse u permanecer mas no disminuir; el resguardo de los trabajadores y la seguridad social al ser complementarios

responden al propósito de que, en unión, otorguen la máxima protección que los trabajadores como su entorno familiar requieren (Oficina Internacional de Trabajo, 2015, p.1).

2.3.1. Operacionalización

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos es aquellas que permite al investigador, usar

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V. Dependiente PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	La protección que se brinda al trabajador en su etapa de desempleo, implica un resguardo eficiente, que le ayude a afrontar las contingencias que sobrevienen y que afectan tanto a él como a su entorno. (Oficina Internacional de Trabajo, 2015, p.1).	Derecho laboral	-Conceptos -Principios -Vínculo laboral -desempleo	cuestionario
		Compensación por tiempo de servicio	-Definición -Tratamiento -cobertura -teorías -fin previsional -protección por la pérdida de empleo	cuestionario
		Disponibilidad de la compensación por tiempo de servicio	- Disposición de la cts -Evolución -normas	cuestionario
V. Independiente INCORPORACIÓN DEL SEGURO POR DESEMPLEO	El seguro por desempleo, pretende dar mejor resguardo al trabajador cuyo vínculo laboral a fenecido, este otorga seguridad a los trabajadores cesantes, evita cambios drásticos en el consumo de sus hogares, y ayude a introducirse nuevamente en el mercado con condiciones adecuadas Ochoa (citado en Nieto, Mejía y Cardona, 2013)	Seguridad social	- conceptos -principios Ámbito constitucional	cuestionario
		Seguro por desempleo	-protección -seguro -Importe -duración	cuestionario
		Enfoque normativo internacional	-normas internacionales -vinculante -cumplimiento	cuestionario

diversidad de técnicas y herramientas factible de ser utilizadas para ejecutar los

sistemas de información, estas pueden ser la encuesta, entrevista, la observación entre otros (Bet, p.4).

2.4.1. Técnicas

Para Arias (2016) las técnicas de investigación son un grupo de medios o instrumentos que son utilizados para reunir o alcanzar los datos o el conocimiento que se exige (p.21).

Las técnicas que se ha utilizado en la presente investigación son las siguientes:

2.4.1.1. Observación

La observación consiste en el registro sistemático, útil y confiable del objeto a estudiar, para ello se emplean los sentidos para observar la situación y realidad actual en un determinado contexto y a los sujetos desenvolviéndose de manera natural (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, 102).

Asimismo, Torres, Cabezas y Andrade (2018) definen a la observación como aquella técnica, que se reside en observar de manera detallada el hecho, caso o fenómeno, para posteriormente analizarla, siendo fundamental para el investigador, dado que obtiene gran cantidad de datos (p.111).

Por lo tanto, la observación como técnica, funciona para que el investigador sustraiga información suficiente, relacionado a una situación o contexto determinado, seleccionando y delimitando sus principales fuentes de investigación.

2.4.1.2. Fichaje

el fichaje es una técnica de recolección de datos muy eficaz, para adquirir de manera ordenada, información sobresaliente de un tema o asunto en particular, en tal sentido la información recopilada representa fiabilidad y credibilidad.

2.4.1.3. Encuesta

La encuesta es definida como una técnica primordial para la adquisición de información, en base a un grupo, articulado, coherente, de preguntas, tal información es factibles de ser utilizada a través de métodos cuantitativos. (Cabezas, Torres, Andrade, 2018, p.123).

En tal sentido la encuesta es un método que se utiliza para determinar tendencias en el objeto de estudio. Es un grupo de preguntas dirigida a una muestra representativa de la población o instituciones con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

2.4.1.4. Recolección documental

la técnica de recolección documental, es aquella que se utiliza para reunir y seleccionar información mediante la lectura de documentos, siendo el caso en particular de doctrina, artículos, jurisprudencia, normas, etc, en función al objeto de estudio.

2.4.1.5. Análisis documental

El investigador debe dar como primer paso, la obtención de noticias, respecto a informes, tratados, expedientes, revistas, etc., que tengan vinculación el tema a investigar.

En consecuencia, luego de ordenar la información obtenida se analizó, las posturas dogmáticas de los autores y se procedió a seleccionar todo aquello que resulte de alta importancia.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Baena (2017) califica a los instrumentos como el apoyo y sostén para las técnicas de investigación, con la finalidad de que estas cumplan con su propósito, del cual se obtendrán datos para fundamentar y fortalecer la investigación. (p.83).

2.4.2.1. Textos

La investigación presente trata material bibliográfico tanto a nivel nacional como internacional, mismo que tienen vinculación con el objeto de estudio.

2.4.2.2. Cuestionario

es un conjunto de preguntas elaborado cuidadosamente sobre aspectos de interés en la investigación, con la finalidad de recabar información de la población con la que se trabaja, en relación a las variables de investigación.

2.4.2.3. Ficha

Son instrumentos que permite la obtención, registro e identificación de diversas fuentes de información, de la misma manera facilita la organización y selección de la información.

Existen tipos de ficha, siendo los que han sido utilizados en la presente investigación los siguientes:

A) Ficha bibliográfica

Esta sirve para registrar los datos de manera ordenada de los documentos que han sido utilizados para recabar información relevante, conectada con objeto de investigación.

B) Ficha textual

Es aquella que contiene información de los documentos o textos utilizados, de manera literal, sin alteración alguna, para ello se emplea el uso de comillas.

C) Ficha resumen

el investigador obtiene del texto o documento la idea primaria, y consecuentemente las ideas que le favorecerán de apoyo para redactar un párrafo, con la finalidad de presentar un mensaje coherente y claro.

D) Ficha de paráfrasis

El investigador plasma sus ideas sobre la información que adquiere de documentos o textos relacionados al objeto de investigación.

2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Fernández y Baptista (2014) validez hace referencia a la viabilidad de un instrumento, dado que, si este mide de forma correcta la variable, se recogerá resultados que evidencien datos validos dentro de la investigación (p.200).

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) La confiabilidad enmarca la solidez, exactitud y consistencia, de las técnicas, instrumentos y datos que enmarca la investigación, generando resultados coherentes, también es entendida en conexión con el error, dado que a mayor confiabilidad menor es el error (p. 146).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos obtenidos a través de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a los la población seleccionada; serán analizados y posteriormente incorporados al trabajo de investigación como información relevante que permitirá contrastar nuestra hipótesis con la realidad

Para Echaiz (2019) el procesamiento de datos es la ordenación o tratamiento de datos a través de la utilización de un sistema, obteniendo como resultado una transformación de los datos, misma que se convierte en información relevante para la investigación (p.14)

2.5.1. Técnicas de análisis estadístico.

Los datos recogidos serán codificados y tabulados, utilizando para ello un sistema; en consecuencia, estos datos se transforman convirtiéndose en información. Dicha información esta presentada a través de tablas y gráficos estadísticos. En pocas palabras se empleará la técnica de visualización gráfica.

Es de importancia mencionar que en la presente investigación se emplea la tabla de frecuencia y gráfico de barras y que para conseguirlo se ha empleado herramientas informáticas, Software estadístico, SPSS, Excel.

Finalmente, la información obtenida será analizada e interpretada mediante la vinculación de análisis de datos con la hipótesis de investigación, con las teorías, para llegar a conclusiones sobre el fenómeno de investigación.

2.6. Criterios éticos

En un mundo globalizado donde predomina el intercambio de información de toda clase, se identifica a los valores como opcionales en una sociedad. No obstante, el ser humano a hecho suyos los criterios éticos que evidencias valores vinculados a la moral y a su cultura, sobresaliendo el actuar de la persona, dado que, relacionan su conciencia con la responsabilidad (Cruz, Olivares y Gonzales, 2014, p.126).

Una investigación requiere de alta recopilación de información, y teniendo en cuenta que existen múltiples fuentes de donde obtenerla, es necesario aplicar determinados criterios éticos que guían al investigador a tomar decisiones que no comprometan a originalidad y veracidad del producto a obtenido.

Es así, que en la presente investigación se consideran los siguientes principios éticos:

- a) **Confidencialidad:** ello implica que se respete la confidencialidad de la información brindada, esto hace hincapié a la privacidad. Asimismo, la confiabilidad significa que lo que se ha discutido no se volverá a replicar salvo con permiso. (Meo, 2010, p.11).
- b) **Originalidad:** A través de este criterio el investigador ha sido original, en tanto que ha respetado la fuente de información, es decir, se ha procedido a citar a los autores participes en la presente investigación.
- c) **Beneficencia y no malicia:** Es la obligación del investigador de no causar daño, todo lo contrario, debe ampliar los beneficios con su investigación.
Consentimiento informado: Implica la aceptación de las personas involucradas a participar en la investigación. Es por ello que previamente se le dio a saber a los especialistas el motivo del trabajo y el objetivo que se buscaba, de tal manera que ello conllevaba a su aprobación para la aplicación del instrumento.
- d) **Dignidad humana:** El investigador debe respetar a las personas que participan en la investigación, desde el enfoque de su dignidad.
- e) **Justicia:** este principio equivale al trato igualitario de condiciones de los participantes en la investigación, teniendo en cuenta sus limitaciones en capacidades y conocimientos.

2.7. Criterios de rigor científico

“Concepto de cumplimiento necesario para poder creer en los resultados y las conclusiones de una investigación. Son criterios de rigor: credibilidad, transferencia, dependencia y confirmabilidad” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.37).

- a) **Credibilidad:** este criterio se enfoca en asegurar la validez y veracidad de los resultados adquiridos en la investigación.
- b) **Consistencia:** esto implica la estabilidad y firmeza que debe tener la investigación, debe existir relación, lógica y coherencia en el título, las variables, hipótesis, resultados y conclusiones.
- c) **Derecho de autor:** resguardo que se brinda a las personas por su creación intelectual a través de normas especiales. en la presente investigación se ha tenido respeto al derecho de autor dado que la información recabada está debidamente citada.
- d) **Confirmabilidad y neutralidad:** esta investigación ha sido comparada con investigaciones de ámbito internacional, nacional y local con presencia de similitud con las variables estudiada.
- e) **Relevancia:** este principio permite evaluar el logro de los objetivos planteados en la investigación y establecer si se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno o impacto positivo en el contexto estudiado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

TABLA 1.

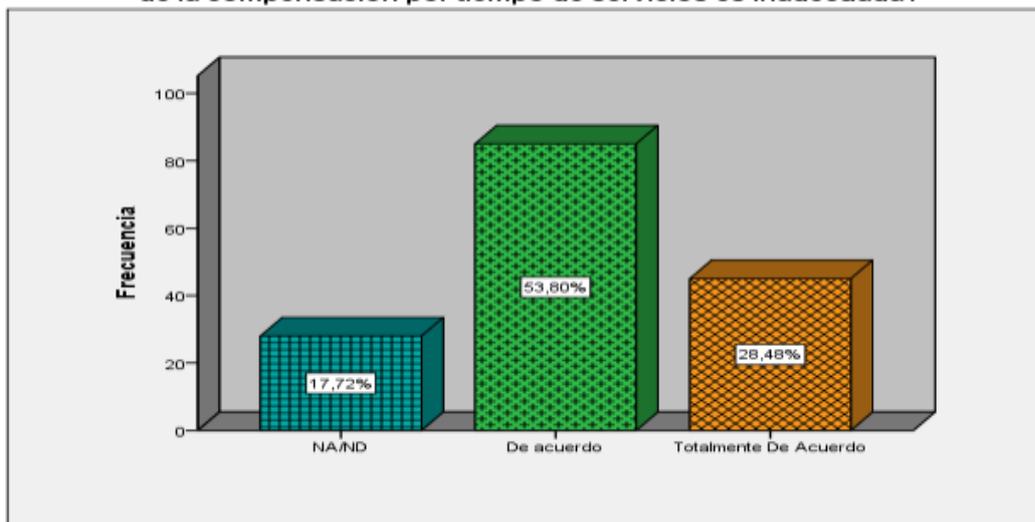
Cobertura inadecuada que brinda la cts a los desempleados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NA/ND	28	17,7
	De acuerdo	85	53,8
	Totalmente De acuerdo	45	28,5
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 1.

¿Considera usted que la cobertura que se brinda a los desempleados a través de la compensación por tiempo de servicios es inadecuada?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque.

TABLA 2.

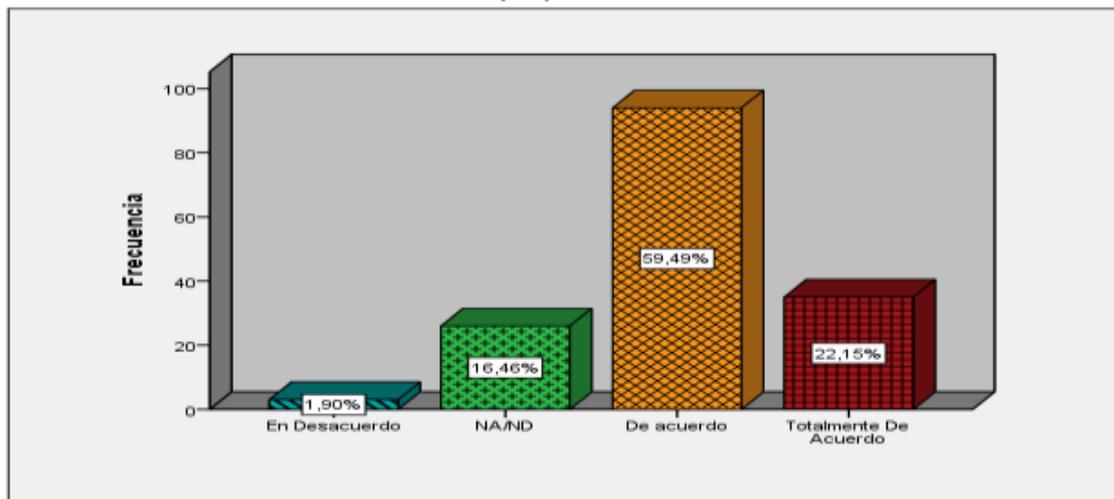
el importe de la cts no genera tranquilidad y bienestar al desempleado y a su familia por tiempo prudente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	3	1,9
	NA/ND	26	16,5
	De acuerdo	94	59,5
	Totalmente De Acuerdo	35	22,2
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 1

¿Cree usted que el importe de la compensación por tiempo de servicios no está dirigida a generar tranquilidad y bienestar al desempleado y su familia durante un tiempo prudente?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque.

TABLA 3.

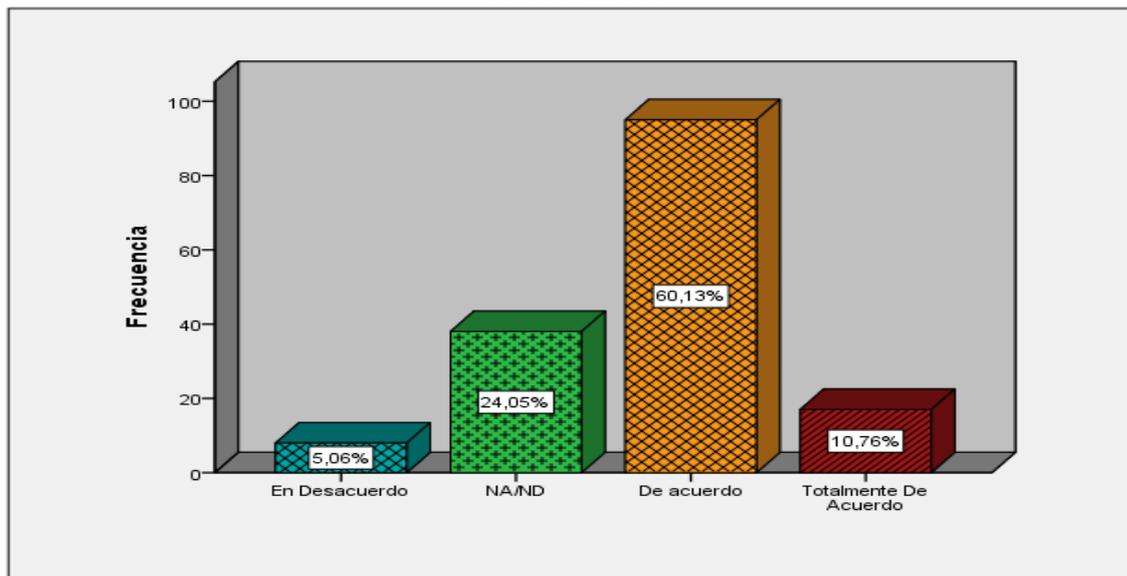
No se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	8	5,1
	NA/ND	38	24,1
	De acuerdo	95	60,1
	Totalmente De acuerdo	17	10,8
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 3.

¿Cree usted que no se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque.

TABLA 4.

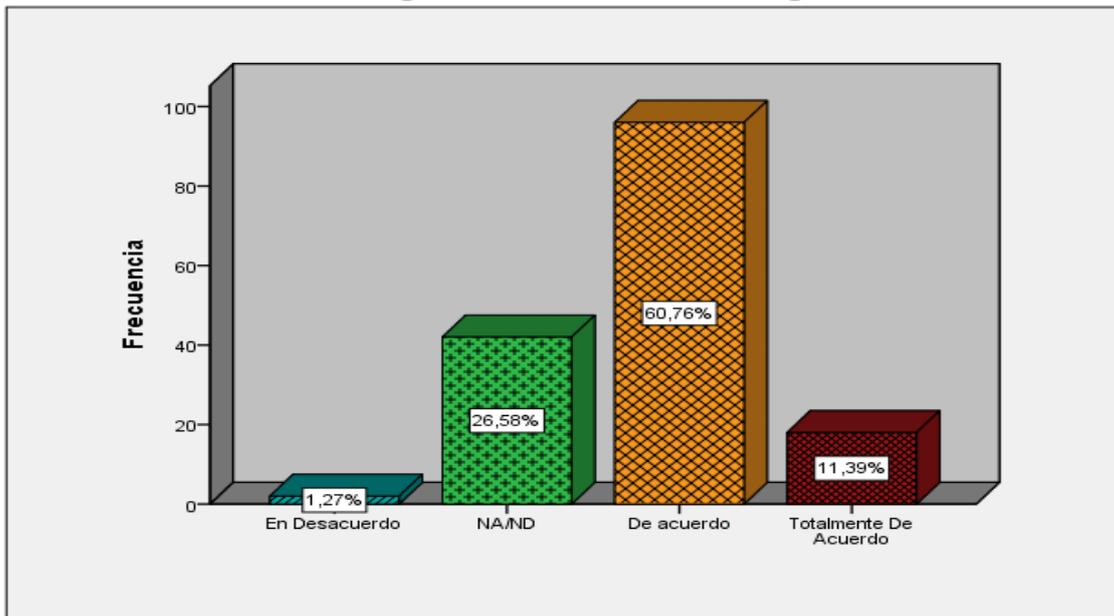
La cts no ha logrado garantizar el derecho a la seguridad social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	2	1,3
	NA/ND	42	26,6
	De acuerdo	96	60,8
	Totalmente De acuerdo	18	11,4
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 4

¿Considera usted que la compensación por tiempo de servicios no ha logrado de manera efectiva garantizar el derecho a la seguridad social?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque.

TABLA 5.

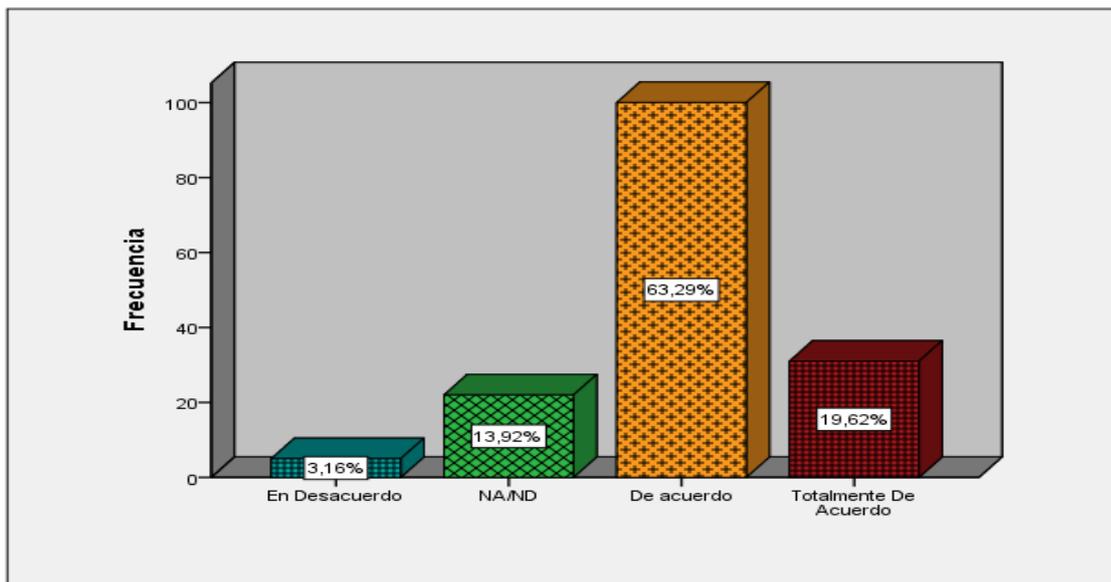
Disponibilidad de la compensación por tiempo de servicio la vuelve insuficiente a posteriori

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	5	3,2
	NA/ND	22	13,9
	De acuerdo	100	63,3
	Totalmente De acuerdo	31	19,6
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 5

¿Considera que cuándo se dispone de la compensación por tiempo de servicios esta se torna en insuficiente?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

TABLA 6.

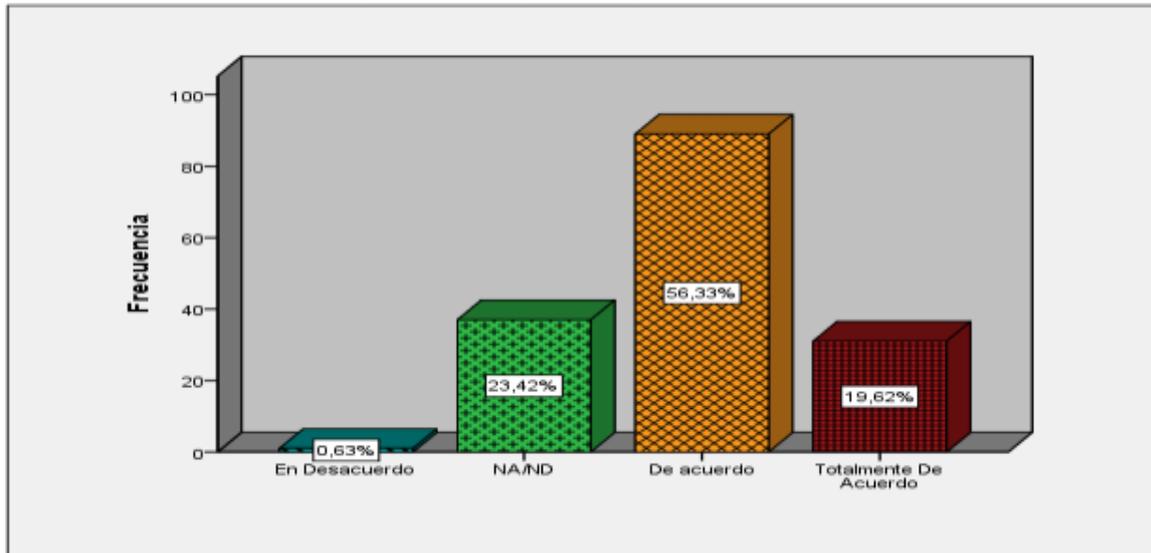
El seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la cts

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	1	,6
	NA/ND	37	23,4
	De acuerdo	89	56,3
	Totalmente De acuerdo	31	19,6
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FUGURA 6.

¿Cree usted que el seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la compensación por tiempo de servicios?



Nota: encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

TABLA 7.

El seguro por desempleo daría cobertura integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	9	5,7
	NA/ND	35	22,2
	De acuerdo	101	63,9
	Totalmente De acuerdo	13	8,2
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 7.

¿Considera usted que el seguro por desempleo daría cobertura de manera integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral?



Nota: Encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

TABLA 8.

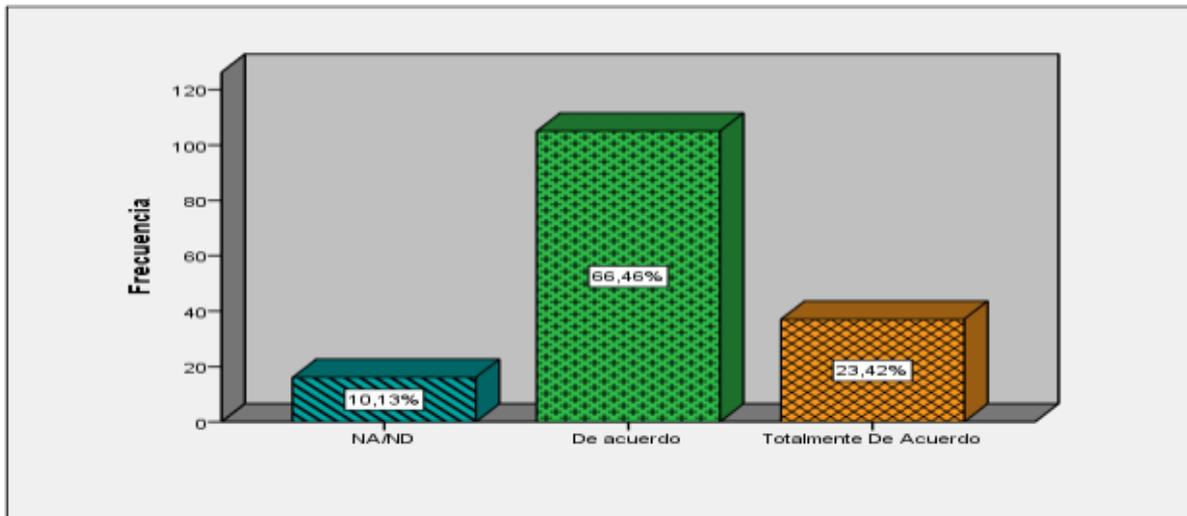
la integración de sistemas de protección para evitar las contingencias del desempleo ayuda a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NA/ND	16	10,1
	De acuerdo	105	66,5
	Totalmente De acuerdo	37	23,4
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 8.

¿Cree usted que la integración de sistemas de protección dirigidas a evitar las contingencias del desempleo coadyuva a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social?



Nota: Encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

TABLA 9.

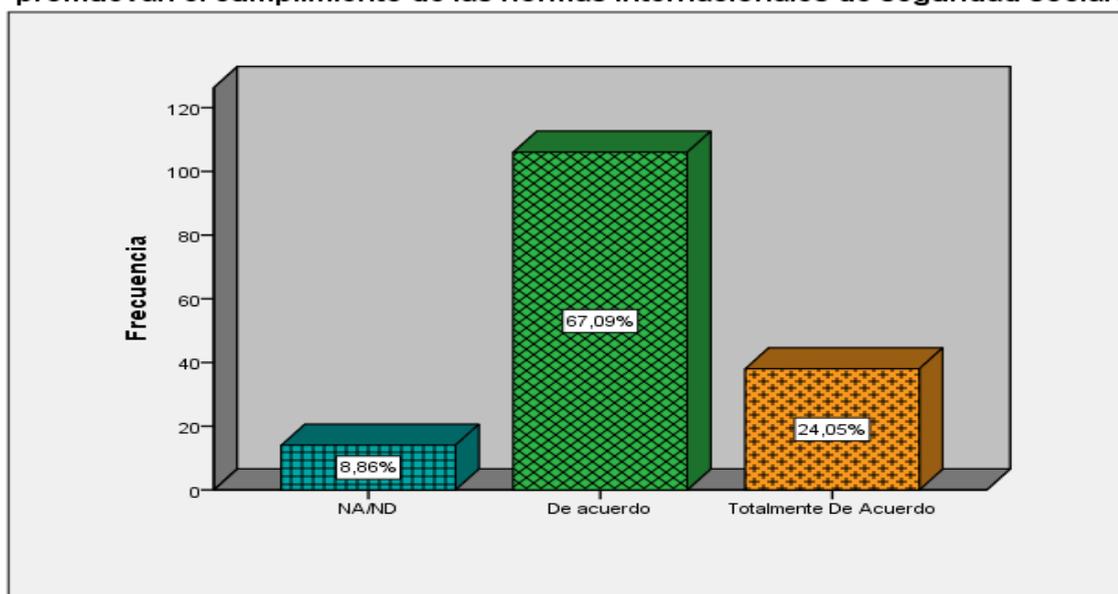
El Estado está obligado a crear programas que promuevan el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NA/ND	14	8,9
	De acuerdo	106	67,1
	Totalmente De acuerdo	38	24,1
Total		158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 9.

¿Considera usted que el Estado está obligado a crear e integrar programas que promuevan el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad social?



Nota: Encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

TABLA 10.

La creación de sistemas de seguridad social en un país ayuda a la materialización de otros derechos fundamentales de las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En Desacuerdo	2	1,3
	NA/ND	35	22,2
	De acuerdo	97	61,4
	Totalmente De acuerdo	24	15,2
	Total	158	100,0

Nota: Creación del investigador

FIGURA 10.

¿Cree usted que la creación de sistemas de seguridad social en un país ayuda a la materialización de otros derechos fundamentales de las personas?



Nota: Encuesta realizada a abogados laboristas de Lambayeque

3.2. Discusión de Resultados

Objetivo general: Proponer la incorporación de un seguro por desempleo para mejorar la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano

El 56,33% de los encuestados manifiesta que un seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la CTS, un 19,62% está totalmente de acuerdo, el 23,42% no opina y un 0,63% precisa estar en desacuerdo.

(grafico 6)

Montt, Ordoñez y Silva, (2020) en su investigación titulada: “Protección ante la desocupación en Chile, desafíos y oportunidades luego de una crisis sistemática”, señala en su conclusión: el seguro de desempleo en Chile ha mostrado ser de gran utilidad para sus afiliados, contando cada vez con más cotizantes, no obstante, se debe enfatizar en la suficiencia del mismo, así como también se debe otorgar de cuerdo a las necesidades que presentan las personas en situaciones extremas como lo es la covid-19, aunado a ello el apoyo en la búsqueda de empleo .

Toledo, A. (2016). En su investigación titulada: “Un modelo de seguro de desempleo para el sistema de seguridad social en Ecuador”, señala en su conclusión: Para finalizar es substancial reiterar la importancia que tendría una prestación por desempleo tanto para el individuo, los hogares, la seguridad social y, en general, para la economía ecuatoriana. La prestación por desempleo podría ayudar a cubrir los costos directos que regularmente se presentan al utilizar los canales formales de búsqueda de trabajo ya que un 61%4 de los desempleados que realizaron alguna gestión para buscar trabajo utilizaron estos canales.

Pérez, U. (2016) en su investigación titulada: “Hacia un modelo europeo de prestación por desempleo.” concluyó que: “La prestación por desempleo en España puede decirse que desde sus inicios ha evolucionado para dar cobertura a un mayor número de solicitantes, sobre todo desde la creación de la Ley Básica de Empleo donde se cerraba la etapa de la dictadura y comenzaba un nuevo desafío para el

pueblo Español. Es con esta Ley cuando se ampliaba la protección de los 6 hasta los 18 meses. De hecho, esta LBE fue también la que introdujo en España el subsidio por desempleo. Hay que recordar que la protección social es un derecho constitucional reconocido y que los poderes públicos tienen la obligación de proporcionar a todos los ciudadanos.”

Conforme se aprecia del gráfico 6 existe una vinculación con lo señalado por Toledo, A. (2016), dado que la protección que brinda un seguro por desempleo que favorece al cesante temporalmente también se ramifica al hogar de este reduciendo entre sus integrantes los efectos de la falta de ingresos, y con Montt, Ordoñez y Silva, (2020) al brindarle apoyo para la búsqueda eficiente de empleo de la misma forma con Pérez, U. (2016) señalando que la protección social es un derecho constitucional por ende las autoridades tienen la obligación de que sus habitantes gocen de ella.

De tal manera un seguro por desempleo tendría capacidad de protección mayor para los desempleados que la que actualmente conocemos como Compensación por Tiempo de Servicios, apoyándose el objetivo planteado

A. Determinar el estado actual de la protección del desempleado en el sistema jurídico laboral peruano.

El 53,80 % de la población encuestada considera que la CTS no brinda una adecuada protección al desempleado, el 28,46% está totalmente de acuerdo, y el 17,72% no opina, **(gráfico 1)** por otro lado el 59,49% considera que el importe no está orientada a generar tranquilidad y bienestar durante un periodo prudente, el 22,15% está totalmente de acuerdo, el 16,46% no opina y un 1,90% precisa estar en desacuerdo. **(gráfico 2)**, asimismo, el 63,29% de la población encuestada considera que cuando se dispone de la CTS esta se torna en insuficiente al momento de la ruptura del vínculo laboral, el 19,62% está totalmente de acuerdo, el 13,92% no opina, y un 3,16 % está en desacuerdo. **(gráfico 5)**, por otro lado, el 60,13% está de acuerdo que la CTS no cumple con el fin previsional establecido por su normatividad,

el 10,76% está totalmente de acuerdo, el 24,05% no opina y un 5,06% esta en desacuerdo. **(gráfico 3).**

Blancas, (2017) en su investigación titulada: “El acceso a la seguridad social en salud para los trabajadores independientes y de la economía informal.” concluyó que: “Son diversas las opiniones en boga respecto del seguro de la seguridad social, es todavía incierto su destino, lo que sí es seguro, es que el actual sistema no se sostendrá en el tiempo, los cambios económicos, poblacionales, de la conformación de la PEA y del mercado de trabajo van delineando un panorama diferente al del Perú de la década de los sesentas, y de los noventas, épocas de la creación y modificación del actual sistema de seguridad social, el actual sistema no se ha sabido adaptar a las variaciones en la PEA y el mercado de trabajo, dejando de lado y sin cobertura a la nueva masa laboral, estos son los trabajadores no asalariados.”

El Perú cuenta con un vago sistema de prevención social en diferentes materias, en el campo de desempleo, con el tiempo este ha demostrado ser ineficiente dado que no se adaptado a la situación actual de las personas **(grafico 1) y (grafico 2)**, en cambio se ha realizado modificaciones que en lugar de ayudar a los desempleados los perjudican al permitir retirar dinero que les servirá para su etapa de cese temporal, grafico 5 y 6, situación actual que confirma el objetivo específico planteado.

B. Identificar los factores influyentes en la protección del desempleo en el sistema jurídico laboral peruano.

El 60,76% de la población encuestada señala que la CTS no ha logrado el cumplimiento del derecho a la seguridad social de la persona, el 11,39% está totalmente de acuerdo, el 26,58% no opina, y un 1,27% preciso estar en desacuerdo, **(grafico 4),**

Keim, D. (2015) en su investigación titulada: “Seguro de Cesantía en Chile: Determinantes del no cobro”, concluyó que: “La implementación del Seguro de Cesantía en Chile ha sido un hito importante en el avance del Estado por otorgar mayor protección social a sus trabajadores, en tanto se constituye

como un instrumento fundamental que da soporte a los individuos que pierden su empleo, lo que es especialmente relevante para los hogares en vulnerabilidad, que se ven en riesgo de caer en la pobreza.”

Aulestia, R. (2017) en su investigación titulada: “Inconstitucionalidad de una norma que afecta los principios de la seguridad social en el Perú en el marco de la constitución de 1993: disposición del 95.5 % y el 25% del fondo del sistema privado de pensiones concluyó que: “Este derecho encuentra su principal fundamento en el respeto del principio fundamental de la dignidad humana y el derecho a la vida, las políticas, normas, deben estar orientadas a conseguir este fin en tanto el Estado peruano se configura como un estado Social y Democrático de derecho.” En consecuencia, la Compensación por Tiempo de Servicios debe estar orientada a cumplir con este derecho fundamental de las personas, que implica el cumplimiento del fin supremo de la sociedad, “la dignidad humana”, no obstante, este no se viene cumpliendo.

El grafico 4 concuerda con el antecedente de Aulestia, R. (2017) puesto que el derecho a la seguridad social es crucial para brindar protección a las personas, como el caso de los desempleados, derecho que se fundamenta asimismo en la dignidad del ser humano, y su no cumplimiento conllevaría a la desprotección de la persona en sí, Keim, D. (2015) por lo tanto un mecanismo como un seguro por desempleo otorgaría soporte a aquellos que pierdan su empleo protegiendo de esta manera a las familias vulnerables.

Contar con un sistema de prevención ante el desempleo (CTS) que no logre cumplir el derecho a la seguridad social es no garantizar protección eficiente a la persona y a su entorno familiar, confirmándose el objetivo específico.

C. Proponer la incorporación del seguro por desempleo para mejorar el sistema jurídico laboral peruano.

El 66,46% de la población encuestada manifiesta que la integración de sistemas de protección de desempleo ayuda a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social, el 23,42% está totalmente de acuerdo, y un 10,13% decidió no opinar al respecto. **(grafico 8)**, de la misma manera el

67,09% de la población encuestada está de acuerdo en que el Estado está obligado a crear programas que promuevan el cumplimiento de normas internacionales sobre seguridad social, el 24,05% está totalmente de acuerdo, y un 8,86% no opina. **(gráfico 9)**

Amado, C. (2017) en su investigación titulada: “El sistema pensionario peruano, la seguridad social universal y la cobertura de protección para los trabajadores independientes.” concluyó que: “Podría tomarse como ejemplo la realidad latinoamericana, que regulan ampliamente el sistema previsional para con sus trabajadores, generando una Seguridad Social satisfactoria de acorde a las necesidades del trabajador.”

El seguro de desempleo que el Perú requiere debe estar constituido a través del estado de derecho y complementado con diversos mecanismos que ayudan a potencializar su funcionalidad, aspectos que son fundamentales para lograr una protección mayor.

Almeida, V. (2017) en su investigación titulada: “La sostenibilidad de la seguridad social en materia de jubilación.” concluyó que: “El estado debe contribuir inevitablemente a la financiación de la seguridad social pues es uno de sus deberes primordiales brindar a las personas una protección adecuada contra los infortunios que se presenten, incluida la vejez; (...).”

Tittarelli, A. (2015) en su investigación titulada: “El efecto del seguro de desempleo en los países en desarrollo Revisión de la literatura empírica.” concluyó que: “En este caso, la literatura aplicada a países en desarrollo parece señalar un efecto ambiguo, según el caso de estudio. De esa manera, en Uruguay, el seguro de desempleo tiene un impacto positivo en el salario posterior al despido; mientras que, en Colombia, ser beneficiario de un seguro de desempleo se traduce en salarios posteriores más bajos. Esto último puede deberse al establecimiento de un menor salario de reserva por parte del desempleado, lo que llevaría a aceptar trabajos de menor remuneración y de peor calidad.”

Barboza, M. (2017) en su investigación titulada: “Social security: a comparative study between the inter-american and the council of europe

system.” concluyó que: “Los Estados que son partes en los convenios de la OIT sobre seguridad social y cualquier otro instrumento vinculante internacional o regional deben garantizar el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas por estos instrumentos. Pero los estados también deberían considerar aumentar la cobertura de los beneficios ofrecidos (...).”

De lo planteado se aprecia que el gráfico 8 concuerda con lo señalado por Amado, C. (2017) en función a que un sistema previsional debe tener como base el derecho a la seguridad social otorgando protección de manera satisfactoria, asimismo, el Perú debe contar con una protección social que contemple acciones de políticas públicas eficientes, garantizando una cobertura y plazo razonable concordante con el gráfico 8 y 9, juntamente con Almeida, V. (2017) al establecer que el Estado tiene un deber primordial de brindar protección adecuada para las contingencias que se presenten; lo señalado por Tittarelli, A. (2015) es prueba clara que este tipo de sistemas debe tener un carácter retributivo eficaz para evitar empujar sin querer a las personas a aceptar trabajos de menor salario y baja calidad, asimismo el Estado debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones asumidas mediante tratados internacionales sobre derecho a la seguridad social, confirmándose el objetivo específico.

D. Identificar los resultados que generará la incorporación del seguro por desempleo hacia la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.

El 63,92% de la población encuestada manifiesta que un seguro por desempleo otorgaría cobertura de manera integral para cubrir las contingencias originadas por la pérdida de la relación laboral, el 8,23% está totalmente de acuerdo, el 22,15% no opina y un 5,70% está en desacuerdo. **(gráfico 7)**, asimismo el 61,39% de la población está de acuerdo que la creación de sistemas de seguridad social ayuda al cumplimiento de otros derechos fundamentales inherentes a las personas, el 15,19% está totalmente de acuerdo, el 22,15% no opina, y un 1,27% precisa estar en desacuerdo. **(gráfico 10)** y una mayor protección. **(gráfico 6)**

Macías, A. (2016) en su investigación titulada: “Evaluación de la iniciativa de seguro de desempleo en México, 2016”. se concluyó que: “El seguro de desempleo como prestación social bajo la perspectiva Keynesiana, funge como un estabilizador económico que contribuye a sostener la renta de los individuos en caso de pérdida involuntaria del empleo, a fin de evitar una caída significativa en el consumo a nivel macroeconómico. Lo anterior, permite que la demanda agregada de bienes y servicios de una economía disminuya en menor proporción, y, en consecuencia, evite un mayor nivel de desempleo.”

Londoño y Mejía (2019) en su investigación titulada: “desempleo y protección social: el caso colombiano”, cuyo objetivo es analizar la actuación del estado frente a la protección social. Los autores concluyeron que la finalidad de la seguridad social es apoyar y garantizar una mínima cobertura frente a los riesgos derivados del desempleo, que involucra no solo al trabajador sino también a todo el seno familiar, por lo tanto, un seguro por desempleo debe ser no solo eficiente sino también equitativa.

Loa (2016) en su investigación titulada: “Evaluación del seguro de desempleo en la ciudad de México”. El autor concluyó que una de las ventajas de usar un seguro de desempleo es que este te ayuda a buscar mejores oportunidades de trabajo, puesto que el trabajador cuyo vínculo laboral ha fenecido es conducido a potencializar sus habilidades y posteriormente vinculado con ofertas de trabajo.

Conforme se aprecia el gráfico 7 concuerda con lo señalado por Londoño y Mejía (2019) puesto que este sistema garantiza una cobertura frente a los riesgos provenientes del desempleo, los mismos que pueden variar desde la obtención de los alimentos, educación, hasta la salud, etc. **(gráfico 10)**, Loa (2016) manifiesta que este tipo de sistemas ayudará a los desempleados a conseguir un empleo con mejores ofertas laborales, Macías, A. (2016) precisa que funciona como un estabilizador económico que ayuda a los cesantes temporales a mantener un nivel de vida adecuado, evitando que su economía se vea afectada, en general brinda mayor protección, **(gráfico 6)** confirmándose el objetivo específico planteado.

3.3. Aporte Practico

“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”

SUMILLA: LEY PARA LA CREACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO.

Carla Elizabeth Tineo Vidarte, bachiller en Derecho por la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, en virtud del artículo N°107 de la Constitución Política del Perú que corresponde al derecho de la Iniciativa Legislativa, y en conformidad con lo estipulado en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República del Perú, presenta la siguiente propuesta legislativa.

LEY PARA LA CREACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO

Exposición de motivos

El Perú desde décadas pasadas ha tratado de luchar por el cumplimiento de los derechos humanos, los cuales son de orden tanto nacional como internacional, para ello ha firmado y ratificado tratados; uno de los problemas por el cual sigue luchando es el desempleo, sabiendo que este afecta a gran parte de la población.

Es de conocimiento general que la estabilidad laboral es un derecho de todo trabajador, siendo amparado y protegido por la Constitución Política; no obstante, existen diversas circunstancias por las cuales el trabajador pasa a la situación de desempleado, esta situación se torna en peligrosa, cuando el trabajador cuyo vínculo laboral se haya extinguido no cuenta con las herramientas necesarias para afrontarla.

Para estas circunstancias el país cuenta con un beneficio laboral denominado “Compensación por tiempos de servicio”, al cual se le ha atribuido la naturaleza de fin previsional, siendo muy acogida al principio, no obstante esta fue perdiendo su esencia cuando se decidió disponer de ella, es decir, el trabajador podía y aún puede retirar un porcentaje de la misma, aun cuando tenga la calidad de trabajador, esto llevó a que al momento en que el trabajador pierda la relación laboral con su

empleador no cuente con los fondos suficientes para afrontar las contingencias propias del desempleo.

Ante esta situación, y debido a la baja protección que brinda la compensación por tiempo de servicio, es que necesitamos un elemento base y esencial para no dejar de lado y apoyar a esta parte de la población, siendo una herramienta la creación de un seguro por desempleo que basada en el derecho a la seguridad social y en armonía con este y otros mecanismos busca ayudar al “desempleado legalmente” a afrontar las situaciones generadas por la ruptura del vínculo laboral.

Análisis de costo-beneficio

El costo será distribuido en diferentes direcciones: estado, empleador y trabajador, ayudando de manera conjunta al desempleado a contar con protección integral.

TÍTULO “LEY DEL SEGURO POR DESEMPLEO”

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1: Finalidad

La presente ley tiene por finalidad contribuir a las mejoras de la situación en la que un trabajador se enfrenta al momento de extinguirse su relación laboral.

Artículo 2: Alcances

Los alcances de esta ley involucra a las personas que tienen la calidad de desempleado, previamente haber tenido la calidad de trabajador.

Artículo 3: Objetivos

La presente Ley tiene como objetivo resguardar, proteger al desempleado legalmente.

CAPITULO II

APORTACIONES AL SEGURO

Artículo 4: Obligados a aportar

Este sistema se caracteriza por tener un carácter mixto y subsidiario cuya aportación será realizada por el Estado, empleador y por el trabajador.

Artículo 5: Fondo mixto.

Este seguro actúa de manera articulada con un fondo común y una cuenta individual (CTS), última que se regirá por sus propias normas.

Artículo 6: Porcentaje a aportar.

El Estado Tiene la obligación de destinar de manera anual un porcentaje destinados a los fondos del presente seguro.

El empleador aportará un porcentaje equivalente a 3,5 % de la remuneración que irá destinado al fondo común, depositados de manera mensual o en su defecto en el periodo establecido para los depósitos individuales de manera conjunta.

El trabajador aportará un porcentaje equivalente a 2,5% de su remuneración que ira destinado a la cuenta individual, depositados de manera mensual o en su defecto en el periodo establecido para los depósitos individuales de manera conjunta.

CAPITULO III

REQUISITOS Y PAGO DEL SEGURO

Artículo 7: Requisitos

Parar acceder al seguro por desempleo es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Haber tenido la condición de trabajador con contrato indeterminado o determinado.
- b. Haber recibido el beneficio laboral de la cuenta individual (CTS)

- c. Haber aportado un mínimo de seis meses (trabajadores a plazo indeterminado)
- d. Haber aportado un mínimo de tres meses (trabajadores a plazo determinado)

Artículo 8: Pago

El pago será efectuado de manera mensual por un periodo máximo de seis meses cuando el contrato sea determinado o indeterminado.

El tiempo de cobertura del beneficio será incrementado por única vez por dos meses adicionales cuando el beneficiario tenga mayor carga familiar con poca duración en el trabajo y más de 45 años de edad.

Artículo 9: Retiro del beneficio

El pago del beneficio se efectuará a dos meses posteriores de la entrega de la CTS. tratándose de un beneficiario cuyo contrato haya sido indeterminado.

El pago del beneficio se efectuará a un mes posterior a la entrega de la CTS. tratándose de un beneficiario cuyo contrato haya sido determinado.

Artículo 10: Monto a otorgarse

El monto de este beneficio se otorgará en función a los aportes realizados por los obligados a aportar señalados en el artículo 4 de la presente Ley, mismo que no será inferior al 50% de la remuneración mínima vital vigente y superior a la misma.

CAPITULO IV

EXTINCIÓN DEL SEGURO

Artículo 11: Extinción

Se cumpla el pago del beneficio por el periodo de 6 meses a excepción de lo establecido en el artículo 8 de la presente ley.

El pago se extinguirá una vez el desempleado legalmente cuente con un nuevo trabajo.

El beneficiario deje de asistir, a los programas señalados para el fortalecimiento de conocimientos y búsqueda de empleo.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12: De la reglamentación La reglamentación deberá ser emitida dentro los 90 días de entrada la presente ley.

Artículo 13: La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial el peruano.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Los trabajadores que se encuentren dentro del régimen privado cuya relación laboral con su empleador se haya extinguido, tienen derecho a recibir un beneficio laboral denominado compensación por tiempo de servicios, no obstante, este se ha tornado en insuficiente, de tal manera que para brindar una protección al trabajador durante su periodo de paro es necesario la creación de un seguro por desempleo debidamente articulado con otros mecanismos para su efectiva protección.
2. Cuando un trabajador pierde el vínculo laboral recibe la denominada compensación por tiempo de servicio, este beneficio es el único medio de protección frente a las contingencias que acarrea el desempleo, la cts desde tiempo atrás ha venido teniendo muchos cambios, a través de las leyes, desde retirar porcentajes para ser gastados en viviendas, etc., hasta retirar su totalidad, y en la actualidad es retirado la totalidad del excedente de cuatro remuneraciones, sin que la persona se encuentre desempleado, esto ha generado desprotección en el momento en que en realidad se necesite.
3. El factor principal y más influyente que el Estado ha tenido para brindar protección al trabajador en su etapa de desempleo, es la dignidad de la persona como fin supremo, valga decir, cada persona tiene el derecho a desarrollarse en la sociedad de manera íntegra y con dignidad, en todo momento; segundo la constitución ampara el derecho a la seguridad social; tercero el Estado se encuentra vinculado a tratados internacionales, mismos que amparan y recomiendan la protección al desempleo y cuarto la protección de la familia, dado la conexión con el trabajador.

4. Un seguro por desempleo a proponer debe tener como característica principal el acceso razonable y cobertura suficiente, con la finalidad que sea de fácil alcance, puesto que otorgara protección a mayor cantidad de personas, las mismas que contarán con el importe necesario para afrontar las vicisitudes generadas por el desempleo durante un tiempo prudente.
5. El seguro por desempleo al ser aplicado daría cobertura integral al trabajador, para afrontar las contingencias que origina la ruptura del vínculo laboral, aunado a ello se garantizaría el cumplimiento de derechos fundamentales.

4.2. Recomendaciones

1. Implementar un seguro por desempleo, que, en coordinación con otros mecanismos direccionados a este fin, como lo es la CTS, garantizará la protección del trabajador cesante temporalmente, para ello es necesario una actuación y participación inmediata del Estado.
2. Establecer de manera integral para la adecuada implementación de mecanismos de protección dirigidas al trabajador, sistemas que estén basados en el derecho a la seguridad social.

REFERENCIAS

- Albrizio, S, Berganza, J, Kataryniuk, E, (2017) El seguro de desempleo federal en Estados Unidos, Boletín Económico (2) 1-11.
- Almeida, V. (2017). La sostenibilidad de la seguridad social en materia de jubilación (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alva, N. (2014). CTS, análisis legal. Lima, Perú: imprenta editorial el búho E.I.R.L.
- Amado, C. (2017). El sistema pensionario peruano, la seguridad social universal y la cobertura de protección para los trabajadores independientes (tesis de pregrado). Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”- Huaraz.
- Anacleto, G. (2012). Manual de Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Ariza, A. (2012). Análisis de la situación actual de desempleo en España y propuesta de mejoras en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados para reducir el desempleo (tesis de pregrado). Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Asociación Peruana de Empresas de Seguros (2018). Importancia del seguro de desempleo. Recuperado de: <https://www.apeseg.org.pe/importancia-del-seguro-de-desempleo/>
- Aulestia, R. (2017). Inconstitucionalidad de una norma que afecta los principios de la seguridad social en el Perú en el marco de la constitución de 1993: disposición del 95.5 % y el 25% del fondo del sistema privado de pensiones. Universidad Católica del Perú, Lima.
- Barboza, M. (2017). Social security: a comparative study between the inter-american and the council of europe system (tesis de posgrado). University Notre Dame Du Lac, Indiana, Estados Unidos.
- Bardey, D; Kiuhan, S y Suarez, J. (2009). Seguros de Desempleo: Revisión de la Literatura y propuesta para Colombia. Recuperado de: http://www.fasecolda.com/files/7313/9101/6740/seguros_de_desem
- Blancas, O. (2017). El acceso a la seguridad social en salud para los trabajadores independientes y de la economía informal (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bonari, Dorkin y Starkman (2015). Protección social para el desempleo. Programa de Protección Social. Argentina (146).

- Camacho, I. (2014). La Protección del Derecho Humano a la Salud como protección social en el ámbito de los Derechos Sociales, Chiapas. México.
- Castillo, S. (2016) Seguridad Social en Alemania: avances y desafíos para Chile.
- Centro de Investigación Económica y Social. (2018). Bogotá, Colombia: Gráficas Ducal.
- Chinyi, L. (2017). El rol del Estado ante la Privatización de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Reflexiones en torno al Derecho a la Seguridad Social ¿Desnaturalización de un derecho o flexibilidad de un modelo económico? (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Colange, R. (2020). La liberación de la cts en tiempo de coronavirus ¿el Decreto de Urgencia 033-2020 en su primera etapa desnaturaliza la cts? Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/la-liberacion-de-la-cts-en-tiempo-de-coronavirus-el-decreto-de-urgencia-033-2020-en-su-primera-etapa-desnaturaliza-la-cts/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <http://www.equidadparalainfancia.org/wp-content/uploads/2016/03/Sistemas-de-protección-social-en-Chile.pdf>
- Comisión Nacional de derechos Humanos (2017). Derecho Humano a la Seguridad Social. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/14-DH_Seguridad_social.pdf
- Contadores y Empresas, (2013). Manual operativo del contador: tratamiento de gastos vinculados al personal, enfoque tributario y laboral. Lima, Perú: imprenta editorial el búho E.I.R.L.
- Dávalos, J. (2016). El constituyente laboral. México
- Dean, A. (2016). Análís del seguro de desempleo en Uruguay. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40240/1/S1600495_es.pdf
- Del Valle, J. (2016). Globalización y seguridad social. Chile: ADAPT University press.
- Díaz A. y Benavides D. (2013). Derecho Individual del Trabajo. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Economipedia (2019). El camino hacia un seguro de desempleo europeo en España. Recuperado de. <https://economipedia.com/actual/el-camino-hacia-un-seguro-de-desempleo-europeo.html>.

- Enfoque Derecho (2021). Retiro del 100% de la CTS ¿Realmente beneficia a los trabajadores? Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2021/05/04/retiro-del-100-de-la-cts-realmente-beneficia-a-las-y-los-trabajadores/>
- Escobar, E. (2016). El seguro de cesantía en Chile: diagnóstico y propuestas para fortalecerlo. Centro de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo. Chile.
- Etala, J. (1966). Derecho a la Seguridad Social. Editorial:Ediar.Argentina
- Fajnz, E. y et al. (2013). Análisis del uso de beneficios en el seguro de cesantía chileno. Economía chilena, 16(3).
- Gac, P. (2013). Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE (tesis de pregrado). Universidad de Chile.
- García, M. (2014). Derecho a la seguridad social. (32), 83-113.
- Gómez, A. (2012). Derecho Laboral I. México
- Guy, R. (2017). La protección Social Universal para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible. Editorial: Prodoc.
- Herrera, R. y Carrillo, J. (2021). Especialistas en contra de retirar el 100% de la cts. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/115087-especialistas-en-contra-de-retirar-el-100-de-la-cts-pero-si-aumentar-monto-para-necesitados>
- Hurtado, A. y Dávila C. (2016). Guía sobre los principales beneficios sociales bdo-peru.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Informe Técnico. Trimestre móvil febrero- marzo- abril 2019.
- Juape, M. (2014) La CTS a lo largo de su historia. Diario el Comercio.
- Keim, D. (2015). Seguro de Cesantía en Chile: Determinantes del no cobro (tesis de posgrado). Universidad de Chile
- Loa, E y Rubio, J. (2018). Evolución del Seguro de Desempleo en la Ciudad de México. Recuperad de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n17/2007-4964-ins-17-131.pdf>
- Londoño, L y Mejía L. (2019). Desempleo y Protección Social: el caso colombiano. Revista facultad nacional de salud pública, 37 (3).
- Macías, A. (2016). Evaluación de la iniciativa de seguro de desempleo en México, 2016 (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México.

- Matos, M. (2015). La compensación por tiempo de servicios y el seguro por desempleo. Diario Noticias de Arequipa.
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (2012)- Seguridad Social. Editorial: verbadicendi Desarrollos Editoriales-Argentina.
- Montt, Ordoñez y Silva, (2020). Protección ante la desocupación en Chile, desafíos y oportunidades ante una crisis sistemática. OIT como sur-informes técnicos/15-20.
- Montoya, M. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Morales, S. (2016). El derecho constitucional a la seguridad social y la necesidad de implementar el sistema complementario de pensiones público y privado. Revista de Derecho: vox juris, 31.
- Morales, S. (2016). El derecho constitucional a la seguridad social y la necesidad de implementar el sistema complementario de pensiones público y privado. Veritas iuris: revistas USMP, 311.
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social. (2014). Estudios sobre Seguridad Social: 60 años de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS). Recuperado de: http://www.oiss.org/IMG/pdf/Libro_OISS_60_aniversario_web-2.pdf
- Pacheco, L. (2021). Seguro de desempleo: ¿es viable su aplicación frente a la coyuntura actual? Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/seguro-de-desempleo-es-viable-su-aplicacion-ante-la-actual-coyuntura-desempleo-seguro-de-desempleo-cts-noticia/?ref=ecr>
- Pérez del Prado. (2014). Intensidad, duración y tutela de la prestación por desempleo (tesis de posgrado). Universidad Carlos III de Madrid, España.
- Pérez, U. (2016). Hacia un modelo europeo de prestación por desempleo (tesis de pregrado). Universitas Miguel Hernández de España.
- Programa de Derechos Humanos del Centro Europa-Tercer Mundo (2012). El derecho a la seguridad social. Recuperado de: <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Derecho-a-la-seguridad-social.pdf>
- Ramos, J. y Acero, C. (2014). El Seguro de Desempleo: 2002 a 2014. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-Chile.

- Rebaza, S. (2020). Disposición de la cts durante la coyuntura del Covid-2019. Recuperado de: <https://www.ppulegal.com/covid/disposicion-de-la-cts-durante-la-coyuntura-del-covid-19/>
- Rojas, H. (2017). Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador. Actualidad Empresarial
- Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (2012). La seguridad Social. Comisión Europea.
- Tittarelli, A. (2015). El efecto del seguro de desempleo en los países en desarrollo Revisión de la literatura empírica (tesis de posgrado). Universidad Torcuato Di Tella, Argentina.
- Toledo, A. (2016). Un modelo de seguro de desempleo para el sistema de seguridad social en Ecuador (tesis de posgrado). Universidad Latinoamericana de Posgrado Lider en Ciencias Sociales-Sede Ecuador. Ecuador.
- Toyama, J.(2014)Seguridad Social Peruana: Sistemas y Perspectivas. Revista de Derecho Themis (48).
- Vargas, G. (2016) El seguro de desempleo VS la CTS. Desde el umbral.
- Velásquez, M. (2005). La Protección frente al Desempleo en América Latina. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5146/1/S0501095_es.pdf
- Velásquez, M.(2014). Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37013/1/S1420282_es.pdf
- Vera, J. (2018). Cuestionamiento al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la municipalidad provincial de Puno (tesis de posgrado) Universidad Nacional Del Altiplano, Puno.
- Ynga, F. (2017). Necesaria reforma previsional, camino a un sistema multipilar de pensiones (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

ANEXOS

Preguntas utilizadas en la recolección de datos



CUESTIONARIO APLICADO A LA COMUNIDAD JURÍDICA DE ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL, INSCRITOS AL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE LAMBAYEQUE

INCORPORACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL PERUANO

Mediante esta técnica de recopilación de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a precisiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro, marque con una “X” la opción que usted crea conveniente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

INCORPORACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO					
SEGURIDAD SOCIAL	T D	D	NA /N D	A	T A
Protección a través de un seguro por desempleo	1	2	3	4	5
1- ¿considera usted importante la protección del trabajador desempleado mediante un seguro?					
2- ¿cree usted que la seguridad social es el pilar para establecer mecanismos de protección ante el desempleo?					
3- ¿considera usted que el seguro por desempleo garantiza el cumplimiento del derecho a la seguridad social?					
Protección social e individual					
4- ¿considera usted que el seguro por desempleo brindaría adecuada protección al trabajador cuando se extinga la relación laboral?					
5- ¿cree usted que el seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la compensación por tiempo de servicios?					
Cobertura de contingencias sociales					
6- ¿cree usted que el seguro por desempleo sería la mejor herramienta para brindar protección al trabajador durante su periodo de desempleo?					

7- ¿considera usted que el seguro por desempleo daría cobertura de manera integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral?					
PROTECCIÓN AL DESEMPLEO					
suficientes en importe y duración					
8- ¿Considera usted que el tiempo de protección que brinda un seguro por desempleo de acuerdo al tipo de contrato es más efectivo?					
9- ¿Considera usted que el porcentaje otorgado mediante el seguro por desempleo es el adecuado?					
Accesibilidad razonable					
10- ¿considera usted que el acceso a un seguro por desempleo debe tener un criterio de razonabilidad?					
Máxima cobertura					
11- ¿considera usted que el seguro por desempleo garantiza mayor protección al trabajador?					
TRATAMIENTO INTERNACIONAL					
Integración de los sistemas de protección					
12- ¿cree usted que la integración de sistemas de protección dirigidas a evitar las contingencias del desempleo coadyuva a garantizar el cumplimiento del derecho a la seguridad social?					
Cumplimiento de las normas internacionales					
13- ¿considera usted que el Estado está obligado a crear e integrar programas que promuevan el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad social?					
14- ¿cree usted que el cumplimiento de las normas internacionales sobre seguridad está vinculado a la creación de normas nacionales para ser efectivas?					
conexión con otros derechos					
15- ¿cree usted que la creación de sistemas de seguridad social en un país ayuda a la materialización de otros derechos fundamentales de las personas?					
PROTECCIÓN AL TRABAJADOR					
PROTECCIÓN AL DESEMPLEO					
Tratamiento					
16- ¿Cree usted que el tratamiento que recibe la compensación por tiempo de servicios es inadecuado?					
17- ¿considera usted que es bajo el nivel de protección de la compensación por tiempo de servicios?					
Cobertura					
18- ¿Considera usted que la cobertura que se brinda a los desempleados a través de la compensación por tiempo de servicios es inadecuada?					
19- ¿Cree usted que la compensación por tiempo de servicios no coadyuva a la protección de todos trabajadores despedidos legalmente?					
Importe					
20- ¿considera usted que el importe brindado por compensación por tiempo de servicios es insuficiente para que el trabajador afronte las contingencias originadas por el desempleo?					
21- ¿cree usted que el importe de la compensación por tiempo de servicios no está dirigida a generar tranquilidad y bienestar al desempleado y su familia durante un tiempo prudente?					

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS					
Fin previsional					
22- ¿cree usted que no se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios?					
23- ¿considera usted que la compensación por tiempo de servicios no ha logrado de manera efectiva garantizar el derecho a la seguridad social?					
Protección por el quiebre de la relación laboral					
24- ¿cree usted que cuándo se rompe el vínculo laboral la compensación por tiempo de servicios otorga inadecuada protección al trabajador?					
Disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios					
25- ¿considera usted que cuándo se dispone de la compensación por tiempo de servicios, se reduce la protección del trabajador frente a la ruptura del vínculo laboral?					
26- ¿considera que cuándo se dispone de la compensación por tiempo de servicios esta se torna en insuficiente?					
NORMATIVIDAD					
Normas internacionales					
27- ¿considera usted como los países como España, Brasil, Colombia y Chile brindan más resguardo a los desempleados?					
28- ¿Cree usted que las normas internacionales toman como pilar la seguridad social para dar protección al desempleado?					
Normas nacionales					
29- ¿Cree usted que la compensación por tiempo de servicios no tiene una adecuada regulación?					
Principios del derecho laboral					
30- ¿considera usted que los principios del derecho laboral son base para la protección al trabajador, en estado de desempleo?					

Ficha de validación de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		José Arquiza Fernández Vásquez
2.	PROFESIÓN	Derecho
	ESPECIALIDAD	Derecho comercial y societario
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	
	CARGO	Docente universitario
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p style="text-align: center;">INCORPORACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL PERUANO</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carla Elizabeth Tineo Vidarte
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<p>1. Entrevista <input type="checkbox"/></p> <p>2. Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>3. Lista de Cotejo <input type="checkbox"/></p> <p>4. Diario de campo <input type="checkbox"/></p>	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Alcanzar el objetivo del problema de investigación.</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Extraer información sobre el problema de investigación</p> <p>Determinar los factores coadyuvantes al objetivo de investigación.</p>	

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted, los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que la cobertura que se brinda a los desempleados a través de la compensación por tiempo de servicios es inadecuada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/> x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted <u>que no</u> se cumple el fin previsional de la compensación por tiempo de servicios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (x <input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Cree usted que el seguro por desempleo otorgaría mayor protección que la compensación por tiempo de servicios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/> x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
20	<p>¿Considera usted que el seguro por desempleo daría cobertura de manera integral a las contingencias originadas por la ruptura del vínculo laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/> x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	
--	---	--

PROMEDIO OBTENIDO:	$A(\underline{x}) D(\quad)$
7. COMENTARIOS GENERALES <hr/> <hr/> <hr/>	
8. OBSERVACIONES: <hr/> <hr/>	

AC. SUIP. P. ~~Abraham Valencia~~
 P. SUIP. 1193

Juez experto

Anexo 03

Jurisprudencia



EXP. N.º 03052-2009-PA/TC

CALLAO

YOLANDA LARA GARAY

6. De esta manera, podemos señalar que es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional, no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales. Consecuentemente, el catálogo de los derechos fundamentales incorporados en la Constitución, se complementa con aquel constituido por los derechos innominados, cuyo reconocimiento corre por cuenta de los jueces y, en especial, en su calidad de supremo intérprete de la Constitución, por este Colegiado. Así lo ha hecho, por ejemplo, entre otros casos, cuando ha definido los alcances del derecho a la verdad (STC 2488-2002-HC/TC, caso Genaro Villegas Namuche), del derecho al agua potable (STC 6546-2006-PA/TC, caso César Augusto Zúñiga López), del derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad (STC 0007-2006-PI/TC, caso Asociación de Comerciantes San Ramón y Figari), del derecho a la eficacia de las leyes y los actos administrativos (STC 0168-2005-PC/TC, caso Maximiliano Villanueva Valverde), del derecho al reconocimiento y tutela de las personas jurídicas (STC 02432-2007-PHC/TC, caso Rolando Apaza Chuquitarco), entre otros.
7. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que, según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos fundamentales reconocidos en ella, deben ser interpretados de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

§3. El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario.

8. El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Por su parte, el artículo 42 de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: “...*El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...*”.



EXP. N.º 03052-2009-PA/TC

CALLAO

YOLANDA LARA GARAY

§5. **La Compensación por Tiempo de Servicios y su carácter de beneficio social de previsión.**

22. El artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que 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 su familia; lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia, refiriéndose al auxilio de cesantía, considera que éste es *"un ahorro forzoso del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades mientras permanece cesante"* (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sala Plena. Sentencia C-310/07 del 3 de mayo de 2007. M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma respecto al carácter de previsión del derecho invocado, es preciso entender el significado del mismo del término previsión; así tenemos que según el Diccionario de la Lengua Española 2005 Espasa-Colpe, define la previsión como *"Preparación de los medios necesarios para prevenir posibles males o daños"*.

23. Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo – México 1949, sostiene que la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, pero la distingue de ellas, en razón de que éstas se fundan en la solidaridad humana, en tanto que aquella *"(...) es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tienen a ella el mismo derecho que la percepción salarial"* y la define así: *"(...) la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo concerniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten; esto es la previsión, el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente.; la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana"*.

24. La doctrina reconoce que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la *"justicia social"*, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del

MATRIZ DE CONSISTENCIA (PROYECTO DE INVESTIGACIÓN)

TÍTULO: PROPONER LA INCORPORACIÓN DE UN SEGURO POR DESEMPLEO PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL PERUANO

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE:</p> <p style="text-align: center;">Incorporación del Seguro por desempleo</p>	<p>¿En qué medida un seguro por desempleo aumenta la protección del trabajador desempleado en el sistema jurídico laboral peruano?</p>	<p style="text-align: center;">Si A entonces B</p> <p>Si la protección del trabajador desempleado en el sistema jurídico laboral peruano es mínima resulta indispensable su mejora a través de la incorporación de un seguro por desempleo</p>	<p>GENERAL: (1)</p> <p>Proponer la incorporación de un seguro por desempleo para mejorar la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.</p> <p>ESPECÍFICOS: (3 o 4)</p> <p>1.Determinar el estado actual de la protección del desempleado en el sistema jurídico laboral peruano</p> <p>2.Identificar los factores influyentes en la protección del desempleo en el sistema jurídico laboral peruano.</p> <p>3.proponer la incorporación del seguro por desempleo para mejorar la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano.</p> <p>4.Identificar los beneficios que generará la incorporación del seguro por desempleo en la protección del trabajador en el sistema jurídico laboral peruano</p>
<p>DEPENDIENTE:</p> <p style="text-align: center;">Protección al trabajador</p>			