

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio
tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Lesly Karolay Oliva Davila

ASESOR

Javier Edwin Damian Nepo

<https://orcid.org/0009-0008-8592-219X>

Chiclayo, 2024

**Propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del
principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo**

PRESENTADA POR
Lesly Karolay Oliva Davila

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Marco Antonio Fernandez Suarez
SECRETARIO

Javier Edwin Damian Nepo
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, Carlos y Mónica, cuyo amor, sacrificio y dedicación han sido la base de este logro.

A mis hermanos, Karla, Fabricio y mi pequeño Mathías, por motivarme a seguir adelante.
A mi pequeño Mateo, por haber llegado justo a tiempo a nuestra vida y hacer de ella mucho más bonita.

A mis abuelos, Carlos y Aurora, cuyo amor, han dejado una marca indeleble en mi corazón.
Por último, a mi abuela materna, mi Teresita, que siempre he sentido su amor incondicional y su apoyo constante.

Agradecimientos

A Jehová, gracias a su amor infinito y guía en el transcurso de mi vida he logrado culminar esta bonita etapa universitaria.

A mi asesor, Javier Damian Nepo, por su buena disposición y apoyo en el desarrollo del presente artículo científico.

ARTÍCULO FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.spdtss.org.pe

Fuente de Internet

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.utp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

bibliotecadigital.udea.edu.co

Fuente de Internet

<1%

8

jlcasajuanaabogados.com

Fuente de Internet

<1%

9

repository.unimilitar.edu.co

Fuente de Internet

<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura.....	10
II. Materiales y métodos	15
III. Resultados y discusión.....	16
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias.....	35
Anexos	39

Resumen

El presente artículo científico ha tenido la finalidad de precisar como objetivo principal la propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral. La metodología aplicada se basa en un enfoque cualitativo que involucra la revisión de documentos. Se utilizaron técnicas de observación, fichaje y análisis documental como parte de este proceso. Los instrumentos empleados incluyen una guía de observación, fichas de registro de información textual y una guía para el análisis de documentos. A lo largo del desarrollo del trabajo de investigación, hemos podido observar que el cierre fraudulento de centros de trabajo es una preocupación creciente en el ámbito laboral, y su impacto en los trabajadores puede ser significativo, debido a que afecta negativamente a los trabajadores al dejarlos desempleados de manera inesperada. La aplicación efectiva de las leyes laborales, la supervisión adecuada por parte de las autoridades y la concienciación de los derechos laborales son aspectos clave para abordar esta problemática.

Palabras clave: Principio tuitivo, cierre fraudulento, centro laboral, trabajadores, derechos laborales.

Abstract

The purpose of this scientific article has been to specify the main objective of establishing mechanisms for an adequate application of the protective principle against the fraudulent closure of the workplace. The applied methodology is based on a qualitative approach that involves the review of documents. Observation, recording and documentary analysis techniques were used as part of this process. The instruments used include an observation guide, textual information recording sheets and a guide for document analysis. Throughout the development of the research work, we have been able to observe that the fraudulent closure of workplaces is a growing concern in the workplace, and its impact on workers can be significant, because it negatively affects workers by leaving them. designed in unexpected ways. The effective application of labor laws, adequate supervision by authorities and raising awareness of labor rights are key aspects to address this problem.

Keywords: Protective principle, fraudulent closure, workplace, workers, labor rights.

Introducción

La protección de los trabajadores en una empresa es un tema de vital importancia en el ámbito laboral y empresarial. Garantizar un entorno seguro y saludable para los empleados es esencial para promover su bienestar, mejorar la productividad y cumplir con las normativas legales. Pues, sabemos que los trabajadores representan el recurso más valioso de una empresa, por lo tanto, es esencial garantizarles una protección adecuada mientras desempeñan sus funciones. Es así, que nuestra Constitución Política del Perú establece en su artículo 22°, que el trabajo no solo constituye una obligación, sino también un derecho esencial para el bienestar y progreso personal de cada individuo. Asimismo, en su artículo 23° dispone que ninguna relación laboral puede menoscabar el ejercicio de los derechos constitucionales ni comprometer o dañar la dignidad del trabajador.

La relación laboral como vínculo fundamental en el ámbito profesional, se sostiene sobre principios y derechos que buscan equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores. Por ello, uno de los pilares fundamentales en este contexto es el principio tuitivo, que implica la protección especial hacia la parte más vulnerable, generalmente el trabajador. Sin embargo, en la realidad laboral, nos encontramos con situaciones preocupantes que desafían este principio, y una de ellas es el cierre fraudulento de centros de trabajo, lo cual no solo representa una vulneración de derechos laborales básicos, sino que cuestiona la eficacia y alcance de las herramientas jurídicas existentes.

En ese sentido, la autora Egúsquiza, B. (2021) nos sustenta que algunas empresas cesan sus operaciones antes de cumplir con todas sus responsabilidades laborales y proceden a cerrar sus centros de trabajo. En esta situación, suelen acumular deudas relacionadas con el empleo, y lo más inquietante es que en muchas ocasiones estas deudas se refieren a salarios pendientes. En ocasiones, los empleadores optan por iniciar una nueva empresa y contratar a un nuevo grupo de trabajadores, quienes posiblemente también enfrentarán dificultades para recibir sus salarios a tiempo y los beneficios sociales correspondientes.

Por ende, ante tal situación y las consecuencias que genera de ella, en el presente trabajo de investigación, surge la siguiente problemática: ¿Qué mecanismos se deberá implementar para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo? Con respecto a la pregunta formulada, el propósito principal de esta investigación es proponer y desarrollar mecanismos que fortalezcan el principio tuitivo en situaciones de cierre

fraudulento, con el fin de preservar la dignidad, la seguridad y los intereses de los trabajadores en su entorno laboral.

A raíz del problema de investigación detectado, se elaboró la siguiente hipótesis: Si se busca desincentivar a los empleadores de llevar a cabo prácticas de cierre fraudulento del centro laboral para incumplir derechos laborales, entonces se deberá implementar los siguientes mecanismos: a) Fondos de garantía laboral y b) Creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa de trabajo.

Esta investigación propone como objetivo general establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral. Así mismo, como objetivos específicos explicar el contenido y vulneración del principio tuitivo por el cierre fraudulento del centro de trabajo, analizar las regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo para el incumplimiento de los derechos laborales y argumentar la importancia de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo.

Para el presente artículo científico, se llevó a cabo una investigación documental, de acuerdo con el tema de estudio detallado, que involucra la utilización de bases teóricas y conceptuales, necesarias para la implementación de un enfoque cualitativo. Así mismo, se recurrió a una variedad de fuentes tanto impresas como digitales, incluyendo revistas académicas y científicas, libros, tesis, noticias y otros recursos escritos que tuvieron gran aporte.

Por último, la propuesta de mecanismos viene a ser importante y eficiente, debido a que son una herramienta crucial para prevenir y detectar el cierre fraudulento de centros de trabajo. Para ello, cabe recordar que estos mecanismos deben ser parte de un enfoque más amplio que incluya una cultura organizacional fuerte y un compromiso con la ética empresarial, ante la lucha de este tipo de fraude.

I. Revisión de literatura

En este capítulo se desarrollará el marco teórico de la presente investigación, con la finalidad de analizar las diversas referencias bibliográficas que fueron tomadas en cuenta como antecedentes; además, se exponen y definen las bases teórico-científicas que la sustentan.

1.1. Antecedentes de estudio

a) Nacional

Primeramente, como desarrollo de este apartado, es necesario mencionar a la autora Bautista, Y (2018), en su tesis de pregrado, titulada: “Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018”, donde nos da a conocer de qué manera los mecanismos de protección laboral aseguran de manera efectiva los derechos de los trabajadores en el contexto del cierre de las empresas por razones objetivas.

Esta tesis nos recalca que, el Gobierno de Perú dispone de mecanismos de protección laboral, pero estos se centran más en aspectos procedimentales y procesales que en un derecho laboral contingente que ampare a los trabajadores, frente a situaciones de desempleo.

De igual manera, conforme a la protección de los derechos de los trabajadores, Nunjar, F. (2017), en su tesis de pregrado, titulada, “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú”, sustenta la implementación de la figura jurídica del "Seguro de desempleo" en Perú, con el objetivo de ofrecer una protección más efectiva en comparación con la compensación por tiempo de servicios. Esto posibilitará que los beneficiarios puedan prevenir los riesgos vinculados al cese de trabajo y formar parte de un sistema de Seguridad Social más integral.

Con respecto a la tesis mencionada, nos servirá como sustento en el desarrollo de nuestro tema de investigación, debido a que nos muestra la realidad en el campo laboral, es por ello que la implementación de la legislación en relación con el seguro de desempleo, es necesario, puesto que permitirá al trabajador afrontar dicha situación con mucha más tranquilidad, ya que, la CTS no brinda una protección completa al empleado, y mucho menos a aquellos que trabajan en el marco de una microempresa, incluso este grupo carece de tal derecho.

Además, Ramírez, R. (2021), en su tesis de pregrado, titulada: “La reposición en el empleo como parte del contenido al derecho al trabajo según el tribunal constitucional”, nos

sustenta que la reposición no está incluida en el contenido del derecho al trabajo en Perú. Esto se debe a que, en el país, los trabajadores no tienen una garantía de empleo, ya que un puesto de trabajo no pertenece exclusivamente a quien lo ocupa. En consecuencia, no forma parte del concepto de derecho al trabajo, ya que la estabilidad laboral absoluta solo protege a un grupo reducido de trabajadores, sin tener en cuenta el impacto significativo que tiene en la empleabilidad de miles de trabajadores que mantienen relaciones laborales informales.

Este trabajo de investigación es de gran preeminencia, ya que enriquecerá nuestra perspectiva de estudio, como podemos notar, el contenido del derecho al trabajo se manifiesta como el derecho a la oportunidad de empleo y a su protección. Por lo tanto, el Estado tiene la responsabilidad de asegurar la preservación del empleo a través de regulaciones legales.

Asimismo, el autor Scarafone, E. (2010), en su tesis titulada: “El fraude a la ley laboral al establecer el vínculo laboral y la estructura remunerativa”. El trabajo tiene por objeto investigar el fraude ilegal en el derecho laboral a través del método de contratación y la determinación de la estructura salarial, por ser de carácter especial y de evidente significado en aquellos campos del derecho que se caracterizan principalmente por la naturaleza coercitiva, por ejemplo, cuando la ley abre muchas oportunidades y posibilidades para el fraude, lo que generó ciertos cuestionamientos.

Es relevante destacar este estudio, ya que nos brinda la oportunidad de informarnos acerca de cómo la simulación de actos con intención de fraude a la ley impacta las relaciones laborales individuales en el contexto de Perú, así como las complicaciones en la definición de este tema.

b) Internacional

Bouzas, J. (2016), en su tesis de postgrado para obtener el grado de maestro en derecho, titulada: “Perspectivas de los derechos humanos laborales en México” tiene como propósito dar a conocer que los derechos humanos son los derechos subjetivos que conllevan tres elementos de la vida humana: la dignidad, la libertad y la igualdad, derechos subjetivos son de estos elementos, que en cuyo caso deberán ser reconocidos por el derecho del Estado nacional e internacional.

Esta tesis enfatiza que la protección del derecho laboral fue la primordial manifestación de la justicia social, asimismo nos recalca que el trabajo se encuentra actualmente en una grave

crisis debido al fenómeno de las últimas décadas, concerniente al crecimiento de la población, el desempleo está muy extendido en el mundo y es uno de los factores más importante a tratar.

Ramos, F. (2015), en su tesis titulada “El fraude laboral en el Ecuador y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores”, nos recalca en cómo se determina el fraude laboral en el país ecuatoriano y nos dice que el país dispone de leyes adecuadas para sancionar esta práctica, pero lamentablemente no existe la voluntad de aplicarlas por parte de las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, en particular los inspectores del trabajo. Según lo establecido en el artículo 17, numeral 6 de la Ley del Trabajo, estos funcionarios tienen la responsabilidad de supervisar y controlar para prevenir el fraude laboral. Sin embargo, debido a consideraciones políticas y la influencia ejercida por ciertos empresarios, no cumplen con su deber; más bien, promueven diversas formas de fraude que afectan a los trabajadores.

Entonces después de haber podido apreciar lo que nos detalla esta tesis, nos recalca que dichas autoridades como las del Ministerio de Relaciones Laborales, pues cuentan con leyes y mandatos, las cuales sirven para controlar de forma eficiente el fraude laboral, sin embargo, no lo hacen correctamente.

Y, como último antecedente de este apartado, tenemos a los autores Retamal, K & Barrera, R. (2009), en su tesis titulada “El fraude a la ley laboral”, se destaca que el incumplimiento de la norma en el ámbito laboral plantea un conflicto al jurista que lo analiza, ya que debe determinar si se trata de una figura que defrauda los propósitos y objetivos que el sistema legal protege, o si se trata de una nueva forma de relación jurídica, atípica pero válida.

Por lo tanto, el Fraude a la Ley Laboral se entiende como un concepto destinado a sancionar la violación del carácter obligatorio de las leyes. Es una herramienta que busca corregir las manipulaciones que puedan surgir en los principios y fundamentos del Derecho debido a la aplicación de las intenciones de los individuos.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Derechos Humanos Laborales

Constituyen un conjunto de derechos y principios que son aplicables a los trabajadores. Su finalidad principal es asegurar condiciones de trabajo que sean justas, seguras y equitativas. Estos derechos revisten una importancia crucial al garantizar la dignidad y el bienestar de los trabajadores, y su reconocimiento se extiende a nivel internacional a través de acuerdos y

tratados, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Es así, que hemos visto necesario citar al autor Quintana, C. (2017), donde nos dice que aquellos derechos laborales humanos se pueden ajustar a las normativas, pero siempre debe mantener como su fundamento esencial la preservación de la dignidad tanto del trabajador como del propio trabajo. Por ende, el ser respetada esa dignidad, nos ayudará a comprender de manera más exhaustiva diversos derechos particulares relacionados con el ámbito laboral. Asimismo, el autor González, L. (2017) nos explica que, el hacer prevalecer los derechos laborales incluye una lucha constante, y es importante destacar cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo. Sin embargo, aún existe la necesidad de lograr una completa armonización de la legislación en lo que respeta a los derechos humanos.

Podemos decir entonces, que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23, asimismo, es un componente esencial de los derechos económicos, sociales y culturales. Este derecho es esencial para proteger la dignidad y bienestar de las personas, así como garantizar que tengan la oportunidad de participar plenamente en la sociedad. Como bien sabemos, los derechos fundamentales de la vida laboral son prueba de la libertad de la persona en su actividad productiva y profesional. Se convierten en las herramientas básicas, por ende, aseguran algunos aspectos clave de su desarrollo en un aspecto importante de su vida, permitiéndoles utilizar sus talentos para el bien de la comunidad y obtener beneficios económicos.

El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos”. (STC Exp. N.º 4635-2004PA/TC)

De acuerdo con los derechos laborales, su principio fundamental y principal, viene a ser el principio tuitivo o principio protector, lo cual en el derecho laboral es un concepto que resalta la naturaleza esencialmente benefactora y progresista de las normativas laborales. Este principio establece que, en caso de conflicto o ambigüedad entre disposiciones legales o acuerdos contractuales, se debe favorecer la interpretación y aplicación que más proteja los

derechos e intereses de los trabajadores. En esencia, se trata de una doctrina legal que prioriza la salvaguarda de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas.

Ante este principio, la autora Bedoya, M. (2021) nos dice que El fundamento del principio protector está conectado con la propia razón de ser del derecho del trabajo, que responde principalmente al propósito de nivelar desigualdades; pues éste surgió como resultado de la libertad de contratación entre personas con desiguales condiciones económicas y de poder, favoreciendo abusivas formas de explotación; ante estas circunstancias el legislador trató de compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable.

1.2.2. Teoría de la responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se refiere a la práctica de las empresas de considerar y tomar acciones en relación con los impactos sociales, ambientales y éticos de sus operaciones. En otras palabras, implica que las empresas no solo se preocupan por obtener beneficios económicos, sino que también asumen responsabilidades hacia la sociedad en general y el entorno en el que operan. Implica una serie de prácticas y políticas que van más allá del cumplimiento estricto de las leyes y regulaciones gubernamentales.

Los autores Fernández. J. & Domínguez, R. (2011) sostienen que, la adopción de la RSE en una empresa conlleva ventajas de importancia social, tales como mejorar la reputación, fomentar la innovación, promover la transparencia, ganar la confianza y ofrecer información precisa. Cuando una empresa opera de manera responsable, crea un valor adicional que beneficia a la organización al establecer una identidad institucional que se destaca en comparación con sus competidores.

Según la definición de Vega (2014), la RSE se concibe como una estrategia novedosa que implica a las empresas en el uso metódico de sus recursos organizativos para garantizar el respeto de los derechos de la sociedad, el entorno y los individuos en la comunidad. Estas iniciativas se ejecutan en favor de todas las partes involucradas de manera conjunta, con el propósito de lograr un rendimiento eficaz y la capacidad de mantenerse a largo plazo. Una entidad que asume la responsabilidad social es aquella que adquiere y pone en práctica la habilidad de escuchar las necesidades y los intereses de ambas partes, que incluyen accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, autoridades gubernamentales y la comunidad, así como el medio ambiente. lo que no solo beneficia la demanda interna de la empresa, sino también su aceptación en el mercado externo.

Naranjo, (2005), nos dice que anteriormente, se solía sostener la creencia de que las empresas tenían como única responsabilidad maximizar sus beneficios financieros, dentro del marco legal y del mercado competitivo, de acuerdo con la perspectiva de Michael Friedman, los directivos tenían la obligación de priorizar el bienestar de la compañía y sus accionistas. Sin embargo, a lo largo del tiempo, esta mentalidad ha evolucionado hacia un nuevo paradigma en el cual la empresa se convierte en un proveedor de bienestar social.

Entonces, después de haber mencionado a algunos autores, podemos notar claramente que La Responsabilidad Social Empresarial implica el compromiso de las empresas de actuar de manera ética y responsable, no solo hacia sus accionistas, sino también hacia sus empleados y la sociedad en general. Cuando una empresa incumple sus responsabilidades laborales y vulnera los derechos de los trabajadores, esto constituye una violación al principio tuitivo y, por lo tanto, una vulneración de la RSE.

En otras palabras, si una empresa no respeta los derechos laborales, como salarios justos, condiciones de trabajo seguras, igualdad de oportunidades, entre otros, está comprometiendo su responsabilidad social empresarial. La RSE implica no solo cumplir con las leyes laborales, sino también ir más allá para garantizar un trato justo y ético a los empleados, lo que incluye crear un entorno laboral que promueva el bienestar y el respeto de los derechos humanos. La vulnerabilidad del principio tuitivo es una seria preocupación en el contexto de la RSE, ya que socava la integridad de la empresa y puede tener consecuencias legales y de reputación significativas.

II. Materiales y métodos

La investigación realizada persigue un enfoque cualitativo, es de tipo documental pues se ha perfeccionado mediante la búsqueda, almacenamiento y procesamiento de información concerniente al problema de estudio; conseguida de artículos científicos, libros, tesis, revistas digitales, páginas web, etc.

Aunado a ello, se ha empleado el método analítico para poder delimitar el problema plasmado en la investigación; el cual gira en torno a las medidas legislativa y a los mecanismos para una correcta aplicación del principio tuitivo, que se deben de incorporar para evitar la vulneración de sus derechos como consecuencia del cierre fraudulento del centro de trabajo. Así también, se emplearon diversas técnicas como la búsqueda bibliográfica, fichaje, el subrayado y el parafraseo; lo cual, este tipo de técnicas me permitió la recopilación ordenada de la información relevante a las fuentes consultadas en relación con el tema de investigación.

Por lo tanto, se puede afirmar que este estudio busca, a través de un enfoque analítico, identificar aportes prácticos que den un aporte significativo a la realidad laboral del país.

III. Resultados y discusión

En este capítulo presentaremos los resultados del análisis de aquella información recopilada durante la investigación, lo cual se desarrollará la propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo. Se abordará el contenido y la vulneración del principio tuitivo frente al cierre fraudulento, así mismo, se analizará las regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador ante este tiempo de circunstancias suscitadas y se llegará a argumentar la importancia de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo.

Finalmente, se desarrollará la propuesta de mecanismos, para que así exista una correcta aplicación del principio tuitivo. Dado que, cuando nos enfrentamos al cierre fraudulento de un centro de trabajo, nos encontramos ante un escenario donde este principio se ve desafiado. Este tipo de cierres, caracterizados por su naturaleza engañosa o ilegítima, plantean cuestionamientos sobre la protección efectiva de los derechos laborales.

3.1. El contenido y vulneración del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo

Para abordar este objetivo, es esencial analizar en detalle el contenido y la vulneración del principio tuitivo en el contexto de cierres fraudulentos del centro de trabajo. Este principio, también reconocido como el principio protector o de protección al trabajador, constituye uno de los fundamentos esenciales del derecho laboral, orientado a proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

3.1.1. Principio tuitivo como pilar fundamental del derecho laboral

El principio tuitivo es, sin duda, un componente fundamental del Derecho Laboral que busca equilibrar las relaciones laborales y proteger a los trabajadores, quienes a menudo se encuentran en una posición de desventaja. Este principio se manifiesta en varias formas, como la interpretación favorable al trabajador en caso de duda, la norma más favorable al trabajador en caso de conflicto entre leyes o contratos, y la condición más beneficiosa al trabajador en caso de cambios en las condiciones de trabajo.

Al respecto, Munita, L. (2014) en su artículo denominado “El principio protector y la regla de in dubio pro-operario como criterio de interpretación de la norma laboral”, lleva a cabo un análisis exhaustivo de la naturaleza del principio laboral llamado "in dubio pro-operario", el cual se considera una expresión del principio protector ampliamente reconocido en el ámbito laboral. En el artículo, se detalla en qué situaciones este principio es aplicable. Lo que se destaca en esta investigación es la interpretación que el autor ofrece con respecto al principio protector después de examinar diferentes perspectivas de varios autores y legislaciones en relación con este tema.

Como resultado de este análisis, el autor concluye que, en lugar de considerar un principio protector de existencia incierta, nos encontramos ante lo que también se denomina el principio de condición o norma más favorable. Este principio resuelve la cuestión de cómo jerarquizar las fuentes en el Derecho Laboral, otorgando prioridad a las normas o condiciones más favorables para los trabajadores.

Por otro lado, es meramente conveniente lo que nos recalca la revista Unir (2021), donde nos menciona que el derecho laboral, comprende el conjunto de reglas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores. Estas leyes abordan cuestiones fundamentales de la relación laboral, como la naturaleza remunerada y voluntaria del trabajo, las restricciones en las horas de trabajo, la protección de la salud del trabajador y los beneficios sociales que le corresponden en situaciones como enfermedad o despido.

Así también, Chanamé, J. (2021) nos dice que el campo del derecho laboral se centra en el análisis jurídico de la relación laboral, que implica una conexión entre sujetos a través de la subordinación. De igual manera, cabe citar al autor Boza, G. (2014), donde nos señala que esta rama del derecho surge para brindar protección a la parte más vulnerable de la relación laboral, que viene a ser el trabajador.

Con lo señalado anteriormente podemos entender que, toda persona tiene el derecho fundamental al empleo. Este derecho desempeña un papel fundamental en garantizar el ejercicio de otros derechos humanos y en la búsqueda de una vida digna. Esto implica la posibilidad de ganarse la vida mediante un empleo elegido o aceptado de forma voluntaria. A medida que se avanza en la realización de este derecho, los Estados tienen el deber de facilitar el acceso a asesoramiento técnico y profesional, así como de implementar medidas para crear un entorno propicio que fomente oportunidades de empleo productivo.

En cuanto al derecho a una remuneración equitativa y suficiente, Zuta, K. (2019), lo describe al citar a Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García, como el proceso mediante el cual los empleadores proporcionan una retribución a los trabajadores en función del trabajo realizado como parte de su relación laboral.

Aunado a ello, en relación con la remuneración del trabajador, el Tribunal Constitucional (TC) sostiene que se trata de uno de los derechos irrenunciables del trabajador, ya que dicha renuncia podría atentar contra la dignidad del propio trabajador (Sentencia del TC N° 2906-2002- AA/TC, 2004).

3.1.2. Cierre fraudulento del centro de trabajo

El cierre fraudulento de un centro de trabajo se refiere a la acción intencionada por parte del empleador para eludir sus obligaciones laborales, lo cual implica tomar medidas como la liquidación de activos, la disolución de la empresa o incluso la creación de una nueva entidad bajo un nombre diferente. Todo esto se hace con el propósito de evitar responsabilidades legales, como el pago de salarios adeudados, indemnizaciones por despido injustificado y otros beneficios laborales que corresponden a los trabajadores afectados.

Estas prácticas fraudulentas representan un problema grave en muchos países, y se ejemplifican en la Ley General de Sociedades (Ley N.º 2688), que establece que una sociedad puede disolverse y entrar en un proceso de liquidación cuando se presentan causales específicas según el artículo 407. Esto requiere la designación de un liquidador que debe presentar una serie de informes y documentos a la junta general.

Ante esto, citamos al autor Carhuatocto, O. (2011), en su tesis titulada "La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del Derecho Laboral," la cual, destaca el problema de la utilización fraudulenta de empresas para evadir la ley, frustrar los derechos de los acreedores y eludir obligaciones contractuales o legales.

Lamentablemente, la falta de una legislación específica en este sentido a menudo permite que estas prácticas causen un grave perjuicio. Como menciona el autor Betcherman, G. (2021), en muchos países en desarrollo, existen regulaciones laborales que brindan cierta protección a los trabajadores bajo el seguro social, aunque esto no siempre se cumple, lo que pone de manifiesto la vulnerabilidad de estos trabajadores y la necesidad de enfoques nuevos y más efectivos para garantizar una protección laboral y social adecuada para todas las formas de empleo en países con ingresos bajos y medianos. La situación se torna aún más crítica cuando

las autoridades laborales no cumplen adecuadamente su papel de supervisión y control, lo que socava aún más la protección de los derechos laborales y la justicia en el ámbito laboral.

Es evidente que el cierre fraudulento de centros de trabajo, que implica evadir responsabilidades laborales a expensas de los trabajadores, es un tema que plantea desafíos significativos en Perú, al igual que en muchos otros países. La legislación actual puede brindar cierta protección, como la Ley General de Sociedades, pero su eficacia se ve comprometida por la falta de una legislación específica que aborde el uso fraudulento de empresas para evadir la ley laboral. Esto pone en peligro los derechos y la seguridad económica de los trabajadores.

3.1.3. Vulneración del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo

La protección de los trabajadores es la ley imperante, sin embargo a lo largo del tiempo se ha visto situaciones en las cuales estos trabajadores se encuentran en diferentes situaciones de vulnerabilidad, esto se encuentra apoyado en la opinión de la autora Rodríguez, Y. (2022) donde nos expresa que el fraude laboral puede entenderse como el delito que sucede en el lugar de trabajo cuando el empleador o empleado declara falsamente ya sea de forma verbal o escrita acerca de un aspecto de su trabajo como de la seguridad en su ocupación, riesgos de salud, entre otros.

A pesar de contar con marcos legales y regulaciones adecuadas para sancionar el fraude laboral y proteger a los trabajadores, como en el caso de Ecuador, la falta de voluntad o la influencia de ciertos actores políticos y empresariales a menudo obstaculizan el cumplimiento de estas leyes. Esto conlleva consecuencias perjudiciales para los trabajadores y socava la integridad del sistema laboral. Es fundamental que las autoridades cumplan con su deber de hacer cumplir la ley y proteger los derechos de los trabajadores, sin importar las presiones políticas o económicas. La promoción de un entorno laboral justo y seguro debería ser una prioridad, y es necesario abordar estos desafíos.

En conclusión, este apartado se ha centrado en la exploración del contenido y la vulneración del principio tuitivo en el contexto de cierres fraudulentos de centros de trabajo. El principio tuitivo, también conocido como el principio protector o de protección al trabajador, desempeña un papel fundamental en el ámbito del derecho laboral, buscando salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas. El cierre fraudulento de un centro de trabajo, donde el empleador busca evadir sus obligaciones laborales y legales, representa una clara vulneración de este principio.

3.2. Regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo

En este apartado se analiza las regulaciones nacionales e internacionales que se han implementado con el fin de salvaguardar a los trabajadores frente a la práctica perjudicial del cierre fraudulento de centros de trabajo. Para ello, se analizarán las principales normativas nacionales e internacionales pertinentes y se evaluarán las estrategias adoptadas por los gobiernos y las organizaciones internacionales para prevenir y abordar este problema.

En Perú, existen varias leyes que protegen a los trabajadores, principalmente se encuentra regulada en los artículos 46 al 49 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, conocida como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 003-97-TR, la cual se publicó el 27 de marzo de 1997. Estos artículos establecen procedimientos justos para abordar situaciones laborales específicas, con el propósito de que tanto los trabajadores como las empresas sigan los procedimientos establecidos en las disposiciones. Es importante señalar que los mecanismos existentes para la protección de los derechos laborales se centran principalmente en aspectos procesales.

Es relevante destacar que estos mecanismos involucran a diversos organismos estatales, principalmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que desempeñan un papel crucial a través de su legislación, el Texto Único Ordenado y su Texto único Procedimientos Administrativos.

De igual forma, tenemos la Ley N° 27803, donde establece un régimen especial de beneficios sociales para los trabajadores que son cesados por razones de reestructuración empresarial. Por otro lado, también encontramos al Decreto Supremo N° 003-97-TR donde establece las normas relativas al cese colectivo de trabajadores por razones económicas, tecnológicas, estructurales y análogas. En caso de cierre fraudulento, los trabajadores pueden tener derecho a una indemnización.

Cabe recalcar que, contamos con el procedimiento de cese colectivo: La legislación laboral establece un proceso que implica proporcionar información y consultar a los trabajadores. El primer requisito estipulado en la normativa es que el empleador debe despedir a un mínimo del 10% de los trabajadores de la empresa y notificará esta medida al sindicato o a los representantes de los trabajadores, así como a la autoridad administrativa de trabajo.

El cierre fraudulento de centros de trabajo representa una problemática que ha afectado a trabajadores y comunidades en todo el mundo. Este fenómeno no solo conlleva la pérdida de empleo y el impacto económico directo en los trabajadores, sino que también desencadena una serie de consecuencias sociales y económicas negativas a nivel local y nacional. Ante esto, el autor Sánchez, A. (2021) menciona que más allá de las distintas razones que puedan llevar al cierre de la empresa, el objetivo principal es llevar a cabo una retirada del mercado de manera organizada y cumplir con todas las responsabilidades durante este proceso de cierre.

Sabemos que, existen Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT, lo cuales son documentos legales que establecen principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral. Los convenios de la OIT son acuerdos internacionales legalmente vinculantes que los Estados miembros de la OIT pueden aceptar. Cuando un país ratifica un convenio, se compromete a incorporarlo en su legislación y aplicarlo en la práctica, y está sujeto a informar periódicamente a la OIT sobre su implementación. Además, los países que infringen un convenio que han ratificado pueden enfrentar procedimientos de quejas y reclamaciones.

En Perú, existen regulaciones nacionales que protegen a los trabajadores frente al cierre fraudulento de un centro de trabajo en el ámbito penal. En este contexto, el delito que podría configurarse se encuentra tipificado en el Código Penal Peruano. Es importante señalar que el cierre fraudulento de un centro de trabajo puede implicar diversos elementos delictivos, y la figura penal más relevante en esta situación es la apropiación ilícita.

La apropiación ilícita se encuentra regulada en el Código Penal Peruano, específicamente en el artículo 190. Este delito se configura cuando una persona, en este caso el empleador o quienes tengan el control del centro de trabajo, realiza el cierre fraudulento con la intención de apropiarse ilegalmente de los activos, bienes, o recursos que pertenecen a la empresa o a los trabajadores. Esto puede incluir la desviación de fondos, la venta indebida de activos, el ocultamiento de bienes o la evasión de responsabilidades laborales, entre otros actos fraudulentos. La pena para aquellos que resulten responsables de la apropiación ilícita varía según las circunstancias y la gravedad del delito, pero puede incluir penas de prisión y sanciones económicas. Además, es importante señalar que los trabajadores afectados por el cierre fraudulento también pueden buscar reparación a través de demandas laborales y denuncias ante las autoridades laborales.

En Colombia, el Departamento de Derecho Laboral (2019) señala que en la jurisprudencia se ha establecido que el cierre de una empresa puede constituir una causa

suficiente para su fin, sin la necesidad de demostrar circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción, como se exige en el caso de un despido colectivo. Esta conclusión se basa en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2017 [Recurso N.º: 32/2017], que sostiene que se trata de una causa de extinción que es efectiva por sí misma, aunque, al igual que con los En casos de fuerza mayor, debe seguirse el procedimiento correspondiente de despido colectivo para hacerla válida.

En Chile, la legislación laboral se basa en el Código del Trabajo y en la Constitución Política. El país es signatario de convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen principios básicos para proteger los derechos laborales. Estos incluyen la Convención sobre la protección de los salarios y la Convención sobre la terminación de la relación de trabajo, que pueden ser aplicables en situaciones de cierre fraudulento de un centro de trabajo.

Por su parte, Argentina también es un país miembro de la OIT y se rige por sus convenios y recomendaciones. Además, el país cuenta con una legislación laboral sólida que establece derechos y protecciones para los trabajadores. En casos de cierre fraudulento, las leyes argentinas ofrecen vías legales para que los trabajadores reclamen salarios pendientes y otros derechos laborales.

Ecuador, al igual que los otros países mencionados, es miembro de la OIT y ha ratificado diversos convenios laborales internacionales. La Constitución de Ecuador y su Código del Trabajo contienen disposiciones que protegen a los trabajadores en casos de cierre fraudulento. Las autoridades laborales pueden intervenir para garantizar que los trabajadores reciban lo que les corresponde en situaciones de cierre ilegal.

En México, el marco legal laboral se rige por la Ley Federal del Trabajo y otros reglamentos. El país ha ratificado varios convenios de la OIT que establecen principios para la protección de los derechos laborales. Los trabajadores afectados por un cierre fraudulento tienen recursos legales para buscar reparación, incluyendo la posibilidad de presentar quejas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por último, España, ha incorporado sus principios de los convenios de la OIT en su legislación laboral. La Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras normativas españolas contemplan mecanismos para proteger a los trabajadores en situaciones de cierre fraudulento. Los trabajadores pueden recurrir a los tribunales laborales y a las autoridades competentes para reclamar salarios y otros derechos laborales pendientes.

Como vemos, hay una necesidad de contar con una regulación efectiva que proteja a los trabajadores frente al cierre fraudulento de un centro de trabajo es crucial para salvaguardar los derechos laborales, garantizar la seguridad económica de los empleados y prevenir prácticas deshonestas por parte de los empleadores. Estas regulaciones no solo brindan un marco legal para abordar situaciones de cierre fraudulento, sino que también promueven la transparencia, la responsabilidad y la justicia en las relaciones laborales, contribuyendo así a un entorno laboral más equitativo y seguro para todos los trabajadores.

La protección de los trabajadores frente al cierre fraudulento de centros de trabajo es una preocupación fundamental tanto a nivel nacional como internacional. Diversas regulaciones, leyes y convenios internacionales se han implementado con el propósito de salvaguardar los derechos laborales y económicos de los trabajadores afectados por esta problemática. En Perú, por ejemplo, se han establecido leyes que ofrecen beneficios y protección a los trabajadores en casos de cierre fraudulento, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado convenios que promueven principios laborales fundamentales a nivel mundial. En ese orden de ideas, la existencia de regulaciones efectivas es esencial para garantizar la seguridad económica de los empleados y prevenir prácticas deshonestas por parte de los empleadores, promoviendo un entorno laboral más equitativo y seguro para todos los trabajadores.

Existen regulaciones internacionales más amplias y principios que influyen en la protección de los derechos de los trabajadores en casos de cierre fraudulento de empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ejemplo, promueve estándares y principios laborales que abogan por la justicia y la equidad en las relaciones laborales en todo el mundo. Aunque no establece directamente delitos penales, sus convenciones y recomendaciones abordan aspectos como la seguridad del empleo, el acceso a la justicia y la protección de los trabajadores en situaciones económicas difíciles.

A nivel internacional, los delitos penales específicos en situaciones de cierre fraudulento de empresas suelen ser regulados por las leyes nacionales. Estos delitos pueden incluir la apropiación ilícita, la estafa, la evasión de responsabilidades laborales, entre otros. La tipificación y sanciones varían de un país a otro, y Perú cuenta con disposiciones legales específicas para abordar estos casos, como se mencionó en el párrafo anterior.

En ese orden de ideas, aunque no existen regulaciones internacionales que definan directamente delitos penales específicos para el cierre fraudulento de empresas, las regulaciones

laborales y los principios promovidos por la OIT influyen en la protección de los derechos de los trabajadores en casos de cierre fraudulento. Los delitos penales relacionados con esta situación son regulados por las leyes nacionales de cada país, como en el caso de Perú, donde se tipifica la apropiación ilícita en el Código Penal.

3.3. Importancia de la propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo

En este tercer objetivo específico, destaca la importancia de la propuesta de implementar mecanismos como los Fondos de Garantía Laboral y la Creación de un Registro de Empleadores ante la autoridad administrativa de trabajo. Estos mecanismos se erigen como pilares fundamentales de este artículo, ya que tienen como propósito primordial proteger al trabajador en situaciones de cierre fraudulento del centro de trabajo. Su objetivo es garantizar la preservación de los derechos laborales y sociales del trabajador, además de asegurar el oportuno pago de sus beneficios económicos.

Si bien la opción de verificar el cierre del centro laboral ya está a disposición del trabajador en casos de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, sostenemos que, en el contexto analizado en este artículo, esta herramienta podría representar un recurso aún más beneficioso para el trabajador. Es por ello, que los beneficios de implementar mecanismos brindan seguridad a los trabajadores, asegurando que sus derechos sean respetados incluso en situaciones de cierre de la empresa, Asimismo una correcta protección que sirven para prevenir el abuso por parte de los empleadores, disuadiéndolos de cerrar fraudulentamente el centro de trabajo.

3.3.1. Fondos de garantía laboral

En la búsqueda de una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento de centros de trabajo en Perú, la creación de Fondos de Garantía Laboral surge como una propuesta esencial y viable ante esta problemática ya que estos fondos están diseñados específicamente para abordar este desafío, debido a que se perfilan como un pilar fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la mitigación de las repercusiones adversas derivadas de cierres fraudulentos.

La implementación, se enfocaría en su creación y financiamiento, con una implicación gubernamental y la solicitud de contribuciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, potencialmente respaldados por fuentes estatales. Para establecer una base

financiera sólida, se establecería la obligación para los empleadores de aportar una parte de sus ingresos, mientras que los trabajadores también realizarían contribuciones, aunque en una proporción menor. Estos fondos proporcionarían un respaldo económico crucial para los trabajadores afectados por un cierre fraudulento del centro de trabajo. Este respaldo englobaría pagos pendientes de salarios, prestaciones y compensaciones por despidos injustificados, garantizando así la protección de sus derechos laborales y económicos.

Simultáneamente, se llevarían a cabo auditorías y supervisión de empleadores para prevenir cierres fraudulentos y garantizar que cumplan con sus obligaciones laborales antes de cerrar un centro de trabajo. En casos de incumplimiento, se aplicarían sanciones y multas significativas. Adicionalmente, se promovería la capacitación y concientización tanto de empleadores como de trabajadores sobre la importancia del cumplimiento de las normas laborales y los derechos laborales, fomentando un ambiente laboral más equitativo y justo. En conjunto, la implementación de Fondos de Garantía Laboral surgiría como una red de seguridad vital para los trabajadores en situaciones de cierre fraudulento, contribuyendo a la protección efectiva de sus derechos laborales y sociales en el contexto peruano. Esta medida promovería la equidad en las relaciones laborales y reforzaría el cumplimiento de los principios tuitivos del Derecho Laboral.

La propuesta de establecer Fondos de Garantía Laboral en Perú como medida de protección frente al cierre fraudulento de centros de trabajo es una iniciativa que puede ser viable y efectiva en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Para que esta propuesta se materialice de manera exitosa en el contexto peruano, se deben considerar algunos aspectos clave.

En primer lugar, la viabilidad de los Fondos de Garantía Laboral radicaría en su financiamiento. La participación tanto del gobierno como de los empleadores y trabajadores es esencial para asegurar su sostenibilidad. Los empleadores podrían ser obligados a contribuir con una parte de sus ingresos, mientras que los trabajadores también podrían realizar contribuciones, aunque en una proporción menor. Además, el Estado podría aportar recursos para respaldar estos fondos. Esta combinación de fuentes financieras ayudaría a mantenerlos solventes y capaces de cumplir con su propósito.

Para evitar que las empresas utilicen falsas quiebras como una estrategia para quedarse con el dinero de los fondos, se deberían establecer mecanismos de supervisión y regulación efectivos. La autoridad laboral tendría un papel crucial en esta tarea, asegurando que los

procedimientos y requisitos se cumplan adecuadamente. Esto incluiría auditorías regulares a las empresas y la verificación de las condiciones que justifiquen el cierre de un centro de trabajo. En casos de incumplimiento, se deberían aplicar sanciones y multas significativas a las empresas que intenten abusar del sistema.

En conjunto, la implementación de Fondos de Garantía Laboral en Perú no solo sería viable, sino que también fortalecería la protección de los derechos laborales de los trabajadores y promovería la equidad en las relaciones laborales. La clave radica en establecer un sistema transparente, financiado de manera adecuada y regulado con firmeza para evitar abusos y fraudes por parte de las empresas, asegurando así que los trabajadores reciban la protección y los pagos que les corresponden en caso de cierres fraudulentos de centros de trabajo.

La estructuración del abono a un Fondo de Garantía Laboral debe ser diseñada de manera que resulte atractiva tanto para los empleadores como para los trabajadores, garantizando la sostenibilidad y eficacia del fondo. En este sentido, una opción es que los empleadores realicen contribuciones basadas en un porcentaje de sus ingresos anuales o ganancias netas. Esta fórmula puede ser beneficiosa para los trabajadores, ya que los empleadores asumen la mayor parte de la carga financiera, asegurando así que el fondo cuente con recursos suficientes para proteger los derechos laborales en casos de cierre fraudulento.

Por otro lado, la participación de los trabajadores puede ser estimulada mediante contribuciones más pequeñas, las cuales podrían descontarse de sus salarios de manera regular. Este enfoque, aunque con contribuciones menores, fomenta la sensación de que los trabajadores están invirtiendo en su propia seguridad laboral y que cuentan con una red de apoyo en momentos difíciles. La implicación del Estado también juega un papel fundamental. El respaldo estatal, ya sea en la forma de financiamiento inicial o contribuciones periódicas, fortalece la confianza de los trabajadores en la solidez del fondo y demuestra el compromiso del gobierno en proteger los derechos laborales.

Para hacer aún más atractiva la participación de empleadores y trabajadores, podrían establecerse incentivos fiscales. Los empleadores que contribuyan de manera significativa al fondo podrían beneficiarse de desgravaciones fiscales, mientras que los trabajadores que participen en las contribuciones podrían obtener ventajas fiscales adicionales. Estos incentivos fiscales podrían servir como estímulo para garantizar una financiación sólida del fondo.

Como opción adicional para el financiamiento de un Fondo de Garantía Laboral, se podría considerar la contribución a través de las utilidades de la empresa. Esto permitiría que

los empleadores aporten al fondo sin afectar directamente los salarios de los trabajadores, lo que podría ser una alternativa más aceptable desde la perspectiva de los empleados. La contribución basada en las utilidades podría establecerse como un porcentaje de las ganancias netas de la empresa, lo que garantizaría que las contribuciones estén directamente relacionadas con la capacidad financiera de la empresa. Esta opción podría ser especialmente atractiva para las empresas más grandes y rentables, que podrían contribuir significativamente al fondo sin afectar significativamente la economía de los trabajadores.

Por último, para aumentar la percepción de utilidad del fondo para los trabajadores, se podría implementar un sistema que permita el acceso a los fondos en situaciones de emergencia o necesidad, además de los casos de cierre fraudulento. Esto proporcionaría una red de seguridad adicional y reforzaría la confianza de los trabajadores en el sistema, ya que sabrían que el fondo está allí para respaldarlos en una variedad de situaciones laborales difíciles. En lo que respecta a la institución encargada de administrar y supervisar un Fondo de Garantía Laboral, podría ser el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Esta entidad tiene la responsabilidad de supervisar y regular los asuntos laborales en el país, lo cual, podría establecer directrices y regulaciones específicas para la creación y operación de estos fondos, así como para su financiamiento.

3.3.2. Creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa para un correcto control y seguimiento.

Otra de las estrategias fundamentales, sería la creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa. Este registro se diseñaría con el propósito de establecer un sistema eficaz de control y seguimiento de las actividades de los empleadores en relación con sus obligaciones laborales. Permitiría a la autoridad administrativa tener un registro actualizado de todos los empleadores en el país, lo que facilitaría la supervisión de su cumplimiento con las leyes laborales. Además, posibilitaría una comunicación más efectiva con los empleadores en situaciones de cierre o despidos masivos, asegurando que los trabajadores reciban sus beneficios y compensaciones de manera oportuna.

Un elemento clave de este registro sería la obligación de los empleadores de informar cualquier cambio en la estructura o situación de la empresa, lo que incluiría cierres programados o cualquier actividad que pudiera afectar a los trabajadores. Esta notificación anticipada sería esencial para que la autoridad administrativa pueda tomar medidas preventivas y garantizar que los derechos laborales de los trabajadores no se vean comprometidos. Además, el registro

podría incluir datos sobre el historial laboral de los empleadores, lo que ayudaría a identificar patrones de incumplimiento o comportamiento fraudulento en el pasado. Esta información permitiría a la autoridad administrativa tomar decisiones más informadas y aplicar sanciones a empleadores que tengan un historial de cierres fraudulentos o violaciones laborales.

La creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa en Perú se presenta como una estrategia viable y esencial para supervisar y controlar las actividades laborales de los empleadores de manera efectiva. La entidad responsable de administrar este registro podría ser MTPE o una institución gubernamental con competencias en la regulación y supervisión de asuntos laborales en el país. Para garantizar la efectividad de este registro en el contexto peruano, se deben considerar varios elementos clave. En primer lugar, se debería establecer la obligatoriedad de que todos los empleadores se registren, sin importar el tamaño o la naturaleza de sus empresas. Esto aseguraría que el registro abarque a una amplia variedad de empleadores y garantizaría que no haya brechas en la supervisión.

Es crucial que los empleadores proporcionen información actualizada y precisa sobre su empresa, incluyendo cualquier cambio en su estructura, ubicación o actividades que puedan influir en las condiciones laborales de los trabajadores. La autoridad administrativa podría imponer plazos para la actualización de estos datos, manteniendo así el registro al día y útil para el control y seguimiento. De igual forma, para garantizar el cumplimiento de esta obligación de registro, se deben establecer sanciones significativas para los empleadores que no cumplan con esta responsabilidad o que proporcionen información incorrecta o desactualizada. Estas sanciones servirían como incentivo para asegurar el cumplimiento y la transparencia.

Además, un seguimiento de los pagos de salarios y beneficios a través de cuentas bancarias o medios electrónicos podría ser implementado para asegurar que los trabajadores registrados reciban sus pagos de manera adecuada. Además, se debe brindar a los trabajadores un medio efectivo para denunciar la existencia de trabajadores fantasmas o cualquier irregularidad en el registro de empleadores, asegurando que estas denuncias sean investigadas a fondo. Es por ello, que la implementación exitosa de un registro de empleadores y la lucha contra los trabajadores fantasmas requerirían una cooperación efectiva entre el MTPE, otras entidades gubernamentales relacionadas y el sistema de seguridad social. Esto sería fundamental para mantener la integridad del registro y garantizar que los trabajadores reciban las protecciones y beneficios que les corresponden de manera justa y transparente.

Si bien es cierto que la limitación de recursos humanos puede presentar un desafío en la implementación y supervisión de un registro de empleadores efectivo para prevenir la existencia de trabajadores fantasmas, existen varias estrategias que pueden ser implementadas para abordar esta limitación. La automatización de procesos a través de la utilización de tecnología y sistemas de información es una de las principales estrategias para reducir la carga de trabajo manual y aumentar la eficiencia en la gestión de datos relacionados con los empleadores. Esto no solo ahorra tiempo, sino que también minimiza la posibilidad de errores humanos.

La asignación prioritaria de recursos es otra estrategia clave. Identificar y priorizar los casos de empleadores con historiales de incumplimiento o comportamiento fraudulento permite que los recursos humanos se concentren en los casos de mayor riesgo. Esto asegura que los esfuerzos estén dirigidos hacia la detección y prevención de situaciones que presenten un mayor riesgo para los derechos laborales de los trabajadores. La colaboración interinstitucional es esencial para compartir la carga de trabajo y optimizar los recursos disponibles. Diferentes agencias gubernamentales pueden colaborar en la recopilación y verificación de datos, evitando la duplicación de esfuerzos y maximizando la eficiencia de la supervisión.

La capacitación especializada del personal es crucial para mejorar la calidad de la supervisión. Cuando los empleados están altamente especializados en la identificación de trabajadores fantasmas y en la supervisión de empleadores, pueden tomar decisiones más informadas y eficaces. Así también, el uso de denuncias por parte de los trabajadores es una fuente valiosa de información que puede utilizarse para identificar situaciones irregulares. Fomentar la participación de los trabajadores y garantizar un proceso de denuncia confiable puede ayudar a descubrir casos de trabajadores fantasmas y otras violaciones laborales.

Las auditorías selectivas en lugar de auditorías exhaustivas permiten priorizar los recursos en empleadores de alto riesgo o situaciones sospechosas. Esto no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también garantiza que se investiguen los casos más críticos de manera eficiente. Es así que, la reducción de trámites en papel y la digitalización de información agilizan el procesamiento de datos, evitando la pérdida de tiempo en tareas administrativas. Finalmente, considerar la participación del sector privado en la gestión y mantenimiento del registro puede aprovechar la experiencia y los recursos del sector para mejorar la eficiencia de la supervisión.

Sin lugar a duda, la creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa sería un mecanismo esencial para fortalecer la protección de los derechos de los

trabajadores frente a cierres fraudulentos de centros de trabajo en Perú. Este registro proporcionaría una herramienta valiosa para el control y seguimiento de las prácticas laborales de los empleadores y garantizaría un cumplimiento más efectivo de los principios tuitivos del Derecho Laboral en el país.

En conclusión, a pesar de los desafíos que puedan surgir debido a la limitación de recursos humanos, la implementación de un registro de empleadores en el entorno laboral peruano es el objetivo alcanzable mediante una combinación de estrategia inteligente. La tecnología, la colaboración interinstitucional, la capacitación especializada y la priorización de casos críticos son pilares fundamentales para maximizar la eficiencia y efectividad de la supervisión. Además, el uso de denuncias, auditorías selectivas y la reducción de trámites en papel contribuyen significativamente a optimizar el uso de recursos disponibles. Estas estrategias fortalecen la integridad del registro de empleadores y garantizan la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, avanzando hacia un entorno laboral más justo y equitativo.

3.4. Propuesta de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral.

En este último apartado, se abordará la cuestión fundamental de la propuesta de establecer mecanismos efectivos para la adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento de un centro laboral en el contexto peruano. La protección de los derechos de los trabajadores y la prevención de cierres fraudulentos requieren la implementación de regulaciones, supervisión rigurosa y sanciones significativas. Además, la creación de Fondos de Garantía Laboral y la instauración de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa son estrategias clave que pueden fortalecer la aplicación de este principio y garantizar la seguridad laboral de los trabajadores.

Necesidad de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral

En primer lugar, los cierres fraudulentos pueden dejar a los trabajadores en una situación económica y laboral vulnerable, privándolos de sus salarios y prestaciones pendientes. Esto puede tener un impacto significativo en su bienestar y en el de sus familias. Además, los trabajadores pueden enfrentar dificultades para encontrar empleo nuevamente, especialmente en un contexto donde la economía laboral puede ser incierta. La falta de mecanismos efectivos

para abordar estos problemas puede llevar a una mayor desigualdad y a la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Una de las soluciones clave para abordar esta necesidad es la creación de Fondos de Garantía Laboral. Estos fondos actúan como una red de seguridad económica para los trabajadores afectados por cierres fraudulentos de centros laborales. Al establecer estos fondos, se garantiza que los trabajadores reciban los pagos pendientes de salarios, prestaciones y compensaciones por despidos injustificados. Esta medida protege sus derechos laborales y económicos, brindándoles seguridad financiera en momentos de crisis laboral. Además, la creación de un proceso de reclamación simplificado y supervisión activa por parte de la autoridad laboral asegura una respuesta efectiva y oportuna a las necesidades de los trabajadores.

Otra solución fundamental es la creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa. Este registro permitiría una supervisión más eficaz de las actividades de los empleadores en relación con sus obligaciones laborales. Tener un registro actualizado de todos los empleadores en el país facilitaría la comunicación efectiva en situaciones de cierre o despidos masivos, garantizando que los trabajadores reciban sus beneficios y compensaciones de manera oportuna. Además, este registro podría incluir datos sobre el historial laboral de los empleadores, lo que ayudaría a identificar patrones de incumplimiento o comportamiento fraudulento en el pasado. Esto proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y aplicar sanciones a empleadores con historiales de cierres fraudulentos o violaciones laborales.

Estas soluciones buscan establecer un equilibrio en la relación laboral, donde se protegen los derechos de los trabajadores y se previenen abusos por parte de los empleadores. La implementación de Fondos de Garantía Laboral y la creación de un registro de empleadores no solo contribuyen a garantizar que los trabajadores reciban lo que les corresponde en situaciones de cierre fraudulento, sino que también promueven la justicia y la equidad en el ámbito laboral peruano. Esto, a su vez, fortalece la confianza de los trabajadores en el sistema y contribuye a un entorno laboral más equitativo y seguro.

Con base en la investigación previa, se puede concluir que las soluciones propuestas, la creación de Fondos de Garantía Laboral y la instauración de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa, son altamente eficaces para abordar el desafío del cierre fraudulento de centros de trabajo en Perú. Si se regulan y ejecutan de manera adecuada, estas medidas pueden representar la mejor solución y protección ante el problema planteado.

En conclusión, establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral en Perú es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y prevenir abusos por parte de los empleadores. Las soluciones propuestas, como la creación de Fondos de Garantía Laboral y la instauración de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa, son altamente eficaces cuando se implementan con regulaciones sólidas y supervisión activa. Estas medidas representan una sólida defensa de los trabajadores en situaciones de cierre fraudulento y contribuyen a forjar una relación laboral más justa y equitativa en el contexto peruano. La implementación de estos mecanismos no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también promueve la confianza en el sistema y garantiza su seguridad económica en tiempos de crisis laboral.

Conclusiones

1. Se ha explicado que el principio tuitivo, busca humanizar las relaciones laborales y proteger al trabajador, por ello, garantiza que los trabajadores tendrán derechos y recursos legales para resguardar sus intereses en diferentes circunstancias, evitando así abusos por parte del empleador. No obstante, esta protección no es total, ya que el ámbito del derecho laboral hemos visto que los empleadores, buscando sus propios intereses, realizan el cierre fraudulento del centro de trabajo. Debido ante esta situación, la promoción y aplicación efectiva del principio tuitivo, junto con reformas que refuercen la protección de los trabajadores, son esenciales para construir un entorno laboral más justo y seguro.
2. De acuerdo con el análisis de las regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo, se tiene que estas regulaciones son fundamentales para salvaguardar los derechos laborales, garantizar la seguridad económica de los trabajadores. Aunque no existen regulaciones internacionales que definan directamente delitos penales específicos para el cierre fraudulento de empresas, las regulaciones laborales y los principios promovidos por la OIT influyen en la protección de los derechos de los trabajadores en casos de cierre fraudulento.
3. La importancia de implementar mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo es fundamental para garantizar la justicia y la equidad en las relaciones laborales, asimismo, radica en varios aspectos cruciales, como la protección de los derechos laborales, la prevención del abuso empresarial, la seguridad económica de los trabajadores al proteger sus fuentes de ingresos y así también su estabilidad laboral.
4. Nuestra propuesta de mecanismos como los fondos de garantía laboral y la creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa de trabajo se presenta como una propuesta sólida y necesaria para garantizar una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento de centros de trabajo en Perú. Esta propuesta destaca como una solución viable y equitativa, debido a que ofrecen una red de seguridad esencial para los trabajadores, asegurando el respeto de sus derechos laborales y económicos, asimismo disuaden a los empleadores de estas prácticas fraudulentas.

Recomendaciones

En el presente trabajo de investigación se recomienda tener en cuenta los mecanismos planteados, ya que, ayudará a mejorar y fortalecer la legislación laboral para abordar de manera efectiva las situaciones de cierre fraudulento, por lo tanto, los derechos del trabajador no se verían vulnerados. Asimismo, se recomienda establecer sanciones más severas para aquellas empresas que incurren en este tipo de prácticas, con la cooperación entre entidades gubernamentales, encargadas de la regulación laboral, como el Ministerio de Trabajo y las autoridades fiscales, para identificar y sancionar a las empresas que cometen fraudes laborales. De esta manera, se garantizaría que los trabajadores tengan derecho a mantener su trabajo o recibir una compensación justa en caso de cierre fraudulento, incluyendo el pago de salarios y beneficios pendientes, como indemnizaciones y prestaciones sociales.

Referencias

Tesis

Nacionales

- Ramírez, R. (2021). “La reposición en el empleo como parte del contenido al derecho al trabajo según el tribunal constitucional”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4096/1/TL_RamirezChancafeRichard.pdf
- Bautista, Y (2018), “Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad César Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66957/Yauri_BPDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nunjar, F. (2017). “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú” [Tesis para obtener el Título Profesional de abogado de la Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado de: https://node1.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/002/378/2378942.pdf_file.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=7PKKQ3DUV8RG19BL%2F20231102%2Fdc%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20231102T062637Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=bb100079d88d37dd4c71fe284d659d4bf13097084e5d0e0c66358633763aa88c
- Carhuatocto, H. (2011). ““La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del Derecho Laboral”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Mayor de San Marcos]. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/648/Carhuatocto_sh%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Scarafone, E. (2010). “El fraude a la ley laboral al establecer el vínculo laboral y la estructura remunerativa”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Particular de Iquitos]. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/780>

Betcherman, G. (2021). “El efecto de la pandemia del COVID-19 en la demanda de trabajo y la conducta de búsqueda: Evidencia de una página web de búsqueda de empleos en Costa Rica y de Google Data”. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/47347>

Rodríguez, Y (2022). Fraude laboral: ¿cómo prevenirlo en empresas y colaboradores? Recuperado de: <https://strategofirma.com/fraude-laboral-como-prevenirlo-en-empresas-y-colaboradores/>

Internacionales

Bouzas, J. (2016). “Perspectivas de los derechos humanos laborales en México”. [Tesis de posgrado para obtener el título de maestro en derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México]. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2016/febrero/0741348/Index.html>

Ramos, F. (2015). “El fraude laboral en el Ecuador y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores”. [Tesis de pregrado para obtener el título de abogado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Recuperado de: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1233/1/T-UTEQ-0078.pdf>

Artículos y revistas científicas

Egúsquiza, B. (2021). La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo como manifestación del fraude en las transformaciones empresariales. Recuperado de: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-340-350.pdf>

Munita Luco, E. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(10), pp. 85-94. doi:10.5354/0719-7551.2016.42585. <https://bit.ly/3weODYn>

- Zuta Palacios, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>
- Unir. (2021). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?. Recuperado de: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Chanamé, J. (2021). ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral? Recuperado de: <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Quintana, C. (2017). Teoría de los Derechos Humanos Laborales. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>
- González, L. (2017). Los Derechos Humanos Laborales. Recuperado de: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
- Bedoya, M. (2021). El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991. Recuperado de: <https://1library.co/article/principio-protector-principios-fundamentales-del-derecho-laboral.zlergllq>
- Fernández, J. & Domínguez, R. (2011). Responsabilidad social corporativa y cooperación internacional para el desarrollo. Santander, España. CEPYME Cantabria. Recuperado de: http://www.ciberoamericana.com/pdf/Guia3_RSC_CID.pdf
- Naranjo, L, Uribe, Á. & Schumacher, C. (2005). “Aportes a un criterio no restringido de Responsabilidad Social Empresarial”. En: Ética, Responsabilidad social y empresa. Colombia: Universidad del Rosario.

Instrumentos legislativos

Constitución Política del Perú

(Sentencia del TC N° 2906-2002- AA/TC, 2004)

Ley General de Sociedades (Ley N.º 2688)

Ley del Trabajo

Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT

Ley N° 27803

Decreto Supremo N° 003-97-TR

Código Penal Peruano

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2017 [Recurso N°: 32/2017]

Código del Trabajo y en la Constitución Política - Chile

La Constitución y su Código del Trabajo - Ecuador

Ley Federal del Trabajo – México

Ley del Estatuto de los Trabajadores - España

STC Exp. N.º 4635-2004PA/TC

Anexos

1) Matriz de consistencia

TESISTA: Karolay Oliva Dávila	
ASESOR: Dr. Javier Edwin Damián Nepo	
LINEA DE INVESTIGACION : ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL	
TITULO : Propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo	
PROBLEMA: ¿Qué mecanismos se deberá implementar para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo?	
CATEGORIAS CONCEPTUALES	
PRINCIPIO TUITIVO	CIERRE FRAUDULENTO DEL CENTRO DE TRABAJO
OBJETIVOS	
GENERAL: Establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral.	
ESPECIFICOS	Explicar el contenido y vulneración del principio tuitivo por el cierre fraudulento del centro de trabajo
	Analizar las regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo para el incumplimiento de los derechos laborales.
	Argumentar la importancia de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo.
HIPÓTESIS	Si se busca que los empleadores desincentiven las prácticas del cierre fraudulento del centro laboral para incumplir derechos laborales, entonces se deberá implementar los siguientes mecanismos: a) Fondos de garantía laboral y b) Creación de un registro de empleadores ante la autoridad administrativa.
APORTE	
Propuesta de implementar mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo.	

2) Esquema de resultados

OBJETIVOS	ESQUEMA DE RESULTADO
<p>GENERAL: ESTABLECER mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro laboral.</p>	<p>PROPUESTA</p>
<p>ESPECÍFICOS</p>	
<p>EXPLICAR el contenido y vulneración del principio tuitivo por el cierre fraudulento del centro de trabajo</p>	<p>1. Contenido y vulneración del principio tuitivo por el cierre fraudulento del centro de trabajo 1.1. Principio tuitivo como pilar fundamental del derecho laboral 1.2. Cierre fraudulento del centro de trabajo 1.3. Vulneración del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo</p>
<p>ANALIZAR las regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo para el incumplimiento de los derechos laborales.</p>	<p>2. Regulaciones nacionales e internacionales que protegen al trabajador frente al cierre fraudulento del centro de trabajo 2.1. Importancia de las regulaciones laborales 2.2. Regulaciones laborales nacionales 2.3. Regulaciones laborales internacionales</p>
<p>ARGUMENTAR la importancia de establecer mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo.</p>	<p>3. Propuesta de mecanismos para una adecuada aplicación del principio tuitivo frente al cierre fraudulento del centro de trabajo 3.1. Beneficios y necesidad de mecanismos efectivos para proteger a los trabajadores 3.2. Propuesta de mecanismos</p>