

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



**Implementación de seguro de desempleo como contribución a la estabilidad
laboral en el Perú**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Nadia Christina Cespedes Felices

ASESOR

Ana Maria Margarita Llanos Baltodano

<https://orcid.org/0000-0001-5376-3800>

Chiclayo, 2023

**Implementación de seguro de desempleo como contribución a la
estabilidad laboral en el Perú**

PRESENTADA POR
Nadia Christina Cespedes Felices

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

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

SECRETARIO

Ana Maria Margarita Llanos Baltodano

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Eduardo y Clara, por ser siempre mi apoyo y a Lia Rafaella, mi hija y mi mayor motivo para salir a delante.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por me haberme guiado. A mis padres, por su confianza y por darme fuerzas para siempre seguir adelante. A mi hija Lia Rafaella, por haber llegado a mi vida y hacer de mi siempre una mejor versión.

Implementación de seguro de desempleo como contribución a la estabilidad laboral en el Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 4% |
| 2 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 3 | www.ilo.org Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | revistas.uned.es Fuente de Internet | 1% |
| 8 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Índice

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| Introducción..... | 8 |
| 1. Revisión de la literatura | 9 |
| 2. Materiales y métodos | 22 |
| 3. Resultados y discusión | 23 |
| Conclusiones | 35 |
| Recomendaciones | 35 |
| Referencias..... | 36 |
| Anexos | 39 |

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad plantear la implementación del seguro de desempleo para los trabajadores del sector privado contratados a plazo indeterminado buscando que a su vez se obtenga una contribución para la estabilidad laboral. Este planteamiento se ha realizado en base al establecimiento de los fundamentos de la estabilidad laboral en el Perú. Así mismo se ha determinado la vinculación entre el Seguro por desempleo y la estabilidad laboral de entrada, ello a la luz de la contratación del seguro por desempleo, pues se tuvo como hipótesis que si la estabilidad laboral es la exigencia a todo empleador de mantener al trabajador bajo una contratación a plazo indefinido, a menos que se produzca una causal de despido por cometer una falta previamente establecida, entonces la implementación de un seguro de desempleo aplicado a los trabajadores del sector privado contratados a plazo indeterminado contribuirá a la reducción de costos laborales, fomentando las contrataciones indeterminadas y con ella a la estabilidad laboral de entrada. Finalmente se comparó la hipótesis llegando a la conclusión de tenerla como cierta, y para ello se ha empleado el método analítico y documental, por ser una investigación de tipo básica y no experimental.

Palabras claves:

Seguro por desempleo, seguridad social, estabilidad laboral.

Abstract

The following article is aimed at proposing the implementation of Unemployment Insurance for private sector workers hired for an indefinite term, looking for earn a contribution to job stability. This approach has been made based on the establishment of foundations of job stability in Peru. Likewise, the connection between Unemployment Insurance and Job Stability of Entry has been determined, in light of the hiring of Unemployment Insurance, since it was hypothesized that, if job stability is the requirement of every employer to maintain to the worker under an indefinite-term contract, unless there is a cause for dismissal for committing a previously established offense, then the implementation of unemployment insurance applied to private sector workers hired for an indefinite term will contribute to the reduction of salary costs, promoting undetermined hiring and with this, Job Stability of Entry. Finally, the hypothesis was compared, reaching the conclusion of accept it as true, and for this, the analytical and documentary method has been used, because it is a basic experimental investigation and not an experimental one.

Keywords: Unemployment insurance, social security, job stability.

Introducción

Es inevitable no comenzar este trabajo teniendo en cuenta la realidad por la que el mundo entero atravesó y que con mucho pesar sacó a flote las falencias del ordenamiento jurídico peruano. Diversos sectores se vieron afectados durante el año 2020 y sin duda uno de los más golpeados fue y es el ámbito laboral, la pandemia del coronavirus generó que el estado ordenara un confinamiento obligatorio con la finalidad de evitar contagios de tan letal enfermedad, situación que se prolongó y trajo consigo como una de sus principales consecuencias, la pérdida de empleo de un gran número de personas, evidenciando la clara necesidad de una reforma e implementación de un mecanismo que realmente logre cubrir de manera cabal esta contingencia.

De acuerdo con el informe emitido por La Organización internacional del trabajo, titulado “La COVID-19 y el mundo del trabajo”, el Perú fue el caso más drástico en Latinoamérica con referente a la pérdida de empleos durante el tiempo que viene durando la pandemia, esta situación se ha visto agravada, debido a otros factores que han aquejado al país por años, como la informalidad, la inestabilidad laboral debido al aumento indiscriminado de contratos a plazo fijo y el desconocimiento del funcionamiento del sistema previsional.

Otra de las problemáticas que trata de abarcar el presente trabajo es la falta de la estabilidad laboral nuestro país, enfocado hacia la uno de sus tipos, que es la que surge al inicio del vínculo laboral, y en la mayoría ocasiones es dejada de lado pese a su reconocimiento expreso por parte del Tribunal Constitucional, y se ha visto perjudicado por el incremento de contrataciones a plazo indeterminado que en su gran mayoría se encuentran desnaturalizados, siendo este un factor clave durante la pandemia para el término del vínculo laboral de gran parte de los trabajadores a quienes les ha tocado enfrentar esta contingencia sin un correcto mecanismo que los ayude a mitigar los gastos de subsistencia no solo de ellos mismos sino también de sus familias.

El Perú necesita una regulación que se adapte a su realidad, y que proteja de manera efectiva a los trabajadores que pasen a encontrarse en una situación de desempleo, ya que, si bien es cierto tal como se expondrá más adelante se sostiene que existe un mecanismo que intentan cubrir con esta eventualidad, sin embargo, este no cumple con los requisitos para configurarse como una prestación por desempleo, dejando así desprotegido al trabajador ante esta contingencia; sumado a ello se tiene que existe desatención de la estabilidad laboral de entrada por parte del legislador, evidenciada por la falta de mecanismos que fomenten las contrataciones a plazo indeterminado.

La propuesta planteada en el presente proyecto, parte a la luz de entender al trabajo como algo mucho más que una acción a través de la cual se presta un servicio para la obtención de beneficios para ambas partes, si no como aquello que se deriva de la dignidad propia de la persona y por el solo hecho de ser tal, lo hace merecedor de respeto, de esta manera será base de la Estabilidad laboral y de la necesidad de la regulación de un mecanismo que mitigue los efectos generados por el desempleo.

Es por ello que ante la situación problemática expuesta se ha considerado en esta investigación que es menester regular un seguro que pueda a su vez contribuir a la estabilidad laboral y desde ese punto se ha planteado como problema el determinar ¿De qué manera la implementación del seguro de desempleo contribuirá a la estabilidad laboral en el Perú?.

Por ello es que este proyecto tendrá como objetivo general proponer la incorporación

de un seguro de desempleo dirigido a trabajadores contratados a plazo indeterminado pertenecientes al sector privado, que contribuirá con la estabilidad la estabilidad laboral en el país, partiendo de desarrollar como objetivos específicos, el establecimiento de los fundamentos de la estabilidad laboral en el Perú y determinando la vinculación entre el Seguro por desempleo y la estabilidad laboral de entrada, logrando, así, aportar un mecanismo que cubra con una real protección del trabajador ante el desempleo, y que a su vez brinde al trabajador la tan ansiada estabilidad laboral de entrada.

1. Revisión de la literatura

1.1. Antecedentes

La estabilidad laboral ha sido siempre un tema importante para los diversos sistemas normativos alrededor del mundo, y al encontrarse el presente artículo, realizado y enfocado a evaluar la figura de la estabilidad laboral en Perú, es que se decidió analizar el artículo científico del autor Carrillo Calle, el cual tuvo como objetivo elaborar una reseña y valoración de la jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional acerca del derecho del trabajo y su naturaleza, y al mismo tiempo a la interpretación operativa de uno de uno de los principios pilares, que es el de continuidad laboral, en el comienzo y el final de la relación laboral, habiendo llegado a concluir que en los últimos diez años, los precedentes de temas laborales que ha desarrollado consistentemente deben ser copiados por jueces ordinarios especializados y traducidos e interpretados por el Congreso para que puedan modificar la legislación laboral peruana. Esto necesita ser codificado y a su vez urgentemente reestructurada teniendo como fundamento a la naturaleza tuitiva del derecho del trabajo.

Así mismo Carrillo (2011) en su trabajo hace referencia a 30 sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, de donde pudo obtener como conclusiones lo siguiente:

Con referente al principio de continuidad, el autor indica que, este se basa en el carácter protector del derecho del trabajo, el cual abarca, por un lado, a la “estabilidad laboral de entrada”, la misma que hace referencia a la predilección por la contratación de duración indefinida sobre la temporal y, por el otro, a la “estabilidad laboral de salida”, que hace referencia a la prohibición del despido inmotivado.

Ambas vertientes de la estabilidad, por un lado, la de entrada y por otro la de la salida, pueden ser ubicadas en el contenido elemental del artículo 22 de la Constitución, en donde se menciona que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, las que operan como garantes del derecho al trabajo. (p.9)

Este artículo Científico fue de gran importancia para alimentar esta investigación en razón a que, el autor al realizar un análisis de la doctrina Jurisprudencial Peruana, permitió observar cual es la importante posición del Tribunal Constitucional, frente al tema de la estabilidad laboral proporcionando la visión necesaria acerca del ámbito sobre el cual se desarrolló la presente investigación, así mismo resultó relevante pues indica la división de esta figura, no solo centrándose en la estabilidad de salida como usualmente se conoce, si no también mostrando la estabilidad de entrada que será uno de los puntos bases en esta investigación.

El autor Benavides Idrogo en su tesis “Principales fundamentos jurídicos que justifican la creación de un seguro de desempleo para trabajadores del régimen privado sujetos a un contrato indefinido, despedidos arbitrariamente”, tiene como objetivo principal fijar los más importantes fundamentos legales que ayuden para lograr argumentar la implementación de un

seguro de desempleo para operarios del sector privado que se encuentren bajo un contrato indeterminado, siempre que, hayan sido cesados del puesto que ocupaban de manera arbitraria, llegando tras su investigación a concluir que los seguros sociales debido a que son de condición pública ya su vez asistencial, están diseñados para proteger a aquellas personas que están completamente indefensos; por eso la seguridad social no se limita solo a la relación de trabajo, de ahí que este autor considera que en el Perú resulta necesario la incorporación de una norma o cuerpo de leyes que logre proteger los derechos laborales de asalariados que perdieron su empleo. (Benavides, 2017, p.99)

Este trabajo resultó ser un antecedente importante para esta investigación, en razón a que se plantea una implementación del seguro que cubra la contingencia de desempleo a los trabajadores sujetos a un contrato a plazo indefinido, presentando bases constitucionales y un análisis de esta figura a implementar como eje del estado social democrático; así mismo resulta relevante pues analiza las diversas teorías que estudian la naturaleza de la Compensación por tiempo de servicio, la cual será advertida como una expresión del concepto de justicia, pero que no se cumple con los requisitos para configurarse como un mecanismo que proteja frente al desempleo; esta información servirá para la presente investigación pues ayudará a diferenciar entre la figura de la CTS y la del seguro por desempleo, facilitando la posibilidad de comprender por qué el seguro por desempleo realmente cumpliría con amparar las necesidades y derechos de los trabajadores frente a esta contingencia. De igual manera se rescató de esta investigación el fin para el cual el autor proponía la implementación de este seguro, buscando el favorecimiento de la estabilidad laboral constitucional, pero de manera específica en este caso a la estabilidad de salida, tal como lo señala, de manera textual en su investigación:

Un seguro de esta naturaleza no desvirtúa lo alcanzado hasta ahora por la Ley y la jurisprudencia, sino que le da un plus extra a esa adecuada protección que preceptúa la Constitución, ya que, como tal, solo resguardará al trabajador para la reparación del daño, sino también para prever contingencias a causa de despido; ello siempre que el asalariado no sea repuesto. (Benavides, 2017, p.105)

Esta investigación resulta de gran apoyo para poder obtener fundamentos jurídicos de la implementación de esta prestación previsional a este sector y así poder encaminar el proyecto hacia la consecución del objetivo planteado.

Por su parte Ugarte Marcos, autor del trabajo académico titulado, La Protección de la Seguridad Social en Perú en caso de Desempleo, tiene en su investigación como objetivo incorporar una propuesta sobre el apremio de otorgar beneficios económicos a aquellos que se encuentren enfrentando una situación de despido. La propuesta puede ser un salario sustituto, pagado solo durante un lapso de tiempo establecido, o mediante un solo pago, tiempo en el cual el sujeto deberá encontrarse en búsqueda de un nuevo empleo; es decir, dentro del plazo y beneficios especificados, de acuerdo con los requisitos específicos de su aceptación. Ante ello el autor llegó a una conclusión que aporta a esta investigación en razón a que considera que la implementación de un seguro que ayude a afrontar la situación de desempleo, constituye un derecho fundamental que forma parte de la Seguridad Social, de conformidad con la Constitución y las normas internacionales, resultando para este autor factible la implementación en nuestro país, ya que se cuenta con la capacidad económica y esto se encuentra fundamentado en Informes de la Comisión de Protección Social, así como en el informe del INEI. (Ugarte, 2019, p.3)

Así mismo el ya mencionado autor, señala que el Perú carece de cultura de seguridad social, situación que tal vez fue promovida de manera indirecta por la poca intervención estatal, de acuerdo con la "Constitución Política" del Perú, esto sin embargo no resta valor al nivel de

derechos básicos que gozan los derechos de seguridad social.

Es en este sentido que este antecedente acerca de la implementación del seguro por desempleo resulta de relevancia pues, en este trabajo no solo plantean la necesidad y viabilidad del seguro por desempleo, si no también realizan una contraposición a los beneficios de la implementación de este seguro y es por ello que la investigación antes mencionada servirá para ampliar la visión de los fundamentos, a través de los cuales se pueda caer en cuenta que el acceso a este tipo de prestaciones previsionales constituye un derecho que permitirá al trabajador enfrentar las contingencias sociales producidas por la pérdida del empleo; así mismo permitirá analizar los aspectos que sustentan la viabilidad de la implementación de este seguro en el Perú.

Por su parte, la autora Nunjar Rosario, en su investigación titulada Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en este país, ha tenido como objetivo principal el establecer cómo la incorporación del seguro de desempleo permitirá beneficiar con mayor plenitud a los trabajadores en comparación con los beneficios que les puede otorgar la llamada compensación por tiempo de servicio que actualmente es el mecanismo que viene rigiendo en nuestro país, habiendo concluido que, de acuerdo a la actual diseño y aplicación de la compensación por tiempo de servicio, esta no reúne con los requisitos elementales para configurarse como un Seguro de desempleo, y por dicha razón compartía la postura de la Organización Internacional del Trabajo, pues la Compensación por Tiempo de Servicio, que se considera como un régimen indemnizatorio, no puede configurarse y actuar como un seguro por desempleo, y es en razón a ello que la autora considera que existe la necesidad de implementar el mecanismo de Seguro de desempleo, basándose en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo como una alternativa que jurídicamente hablando brindaría una mayor protección. (Nunjar, 2017, p.92)

Así mismo Nunjar (2017) considera que la "compensación por tiempo de servicio" no ampara los derechos de los asalariados de una manera más efectiva contra los efectos inesperados del desempleo, porque el uso de los fondos no se ha sido la medida más adecuada, ya que, frente a una mayor disposición de lo ahorrado, es lógico que los recursos con los cuales tendrá sobrellevar una fuerte caída en sus ingresos producto de la ruptura de su vínculo laboral, será menor.

Es en razón a ello, que en esta tesis sirve de manera inicial para corroborar las ventajas y establecerlas discrepancias que se puedan hallar entre la figura de la CTS y el Seguro que ayudará a afrontar la contingencia del desempleo, así como para apoyarse en los fundamentos jurídicos que sirven como base para la sustentación del pedido de implementación del seguro por desempleo, recordando que el acceso a prestaciones previsionales ante situaciones de pérdida del trabajo constituye un derecho fundamental.

Sumado a lo expuesto el trabajo ya citado propone la sustitución general de la CTS, en todos los sectores, en comparación con la propuesta a tratar en este trabajo que solamente se aplicará al sector privado, sin embargo, servirá para tener un enfoque acerca de la viabilidad de la propuesta planteada.

Por su parte los autores Arieta et al., (2017) presentaron las propuestas de Reformas en el Sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo, a través de la comisión de protección social.

Este documento es un antecedente importante para el presente trabajo y ello en razón a que es una propuesta de reforma en el sistema pensionario en el Perú, que fue realizada en el año 2017, por la comisión de protección social. Así pues, este informe involucra una

evaluación de la economía laboral realizada para el año mencionado, y temas como el diseño de un seguro por desempleo, cobertura y afiliación, financiamiento e implementación, y lo más importante, los retos que debería afrontar la implementación de este seguro

Los autores del documento reconocen que el principio conceptual del diseño del seguro por desempleo es la búsqueda de instrumentos eficientes de protección ante el riesgo de variación en el status de trabajo y la consecuente pérdida de su salario, sin embargo, también señala que este enfrenta grandes retos, en razón a las características del mercado en el Perú y que se deben superar en razón a que, de no ser así, limitarán la posibilidad de la implementación del seguro.

Entre los principales retos que mencionan los autores, se encuentran la alta tasa de informalidad, la gran cantidad de contratos a plazo fijo y por ende el bajo uso de los de plazo indeterminado, el bajo número de despidos y la gran cantidad y facilidad de rotación laboral.

Otro de los puntos relevantes de este antecedente, para la presente investigación, es el reconocimiento de que la implementación del seguro de desempleo en reemplazo de la Compensación por Tiempo de Servicio contribuirá a que el empleador pueda ahorrar, en la medida que esta se configure como una opción más económica en cuya situación permitirá reducir los costos no salariales. (Arieta et al., p.123)

Por su parte el autor Méndez Reátegui en su artículo titulado, “ El seguro de desempleo en el Perú: una retrospectiva preliminar a través de la teoría jurídica, la economía neo institucional y el Austrian law and Economics”, tuvo como primer objetivo el analizar la incorporación de un sistema de seguro de desempleo en el Perú a partir de la noción de coordinación institucional y como segundo objetivo el describir algunas de las potenciales limitaciones que pueden afectar los mecanismos de gobierno introducidos, ello con el fin de proteger los intereses de los operarios, tras el desarrollo de su investigación, Méndez determinó que la incorporación de un mecanismo como el seguro por desempleo que tenga carácter obligatorio, donde intervenga el estado o entidades privadas con la finalidad de cofinanciarlo, así como para administrarlos, resultaría una alternativa muy compleja, donde pueden presentarse aún más dificultades de optarse por introducir un sistema de protección social único, que se traduce a la supresión de la figura de la CTS, o de hablarse de uno mixto que no es otro que , coexistencia de ambas figuras, y es ante estos obstáculos donde el autor plantea como alternativa el establecimiento de un seguro de desempleo privado en el entorno restrictivo de las regulaciones mercantilistas es una sugerencia que vale la pena explorar.

Quizás la principal ventaja del sistema de seguro de desempleo privado a gran escala es su desarrollo y evolución gradual en el proceso de mercado. Esto se traduciría en una implementación que no necesariamente afectará a los agentes que interactúan en el sistema económico, como la oferta y la demanda, permitiendo que se pueda construir una supervisión administrativa directa del país con anticipación al no requerir recursos importantes en el establecimiento y desarrollo. del sistema. No hay subsidios y así sucesivamente. Siempre que el objetivo sea que los individuos internalicen sus propios costos y beneficios, esta alternativa puede tener éxito. (Méndez, 2015, p.45)

Este documento resulta de importancia para la presente tesis, en razón a que tras el análisis de los resultados que arroja, permite observar los posibles supuestos frente a los cuales se encontraría el estado en el caso de implementar el seguro por desempleo, dando luces para poder, en conjunto con los demás antecedentes de menor antigüedad, determinar la viabilidad del seguro por desempleo.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Doctrinas de las características del derecho de estabilidad laboral

Para comenzar a tratar acerca del derecho a la estabilidad laboral, no solo aquí, sino en todo el mundo, es importante comenzar desde el origen del vínculo laboral que no es otro que el contrato de trabajo, el cual tendrá por objeto el trabajo desarrollado por parte del trabajador de forma continuada y con carácter remunerativo, donde en el transcurso de la duración de este vínculo ambas partes deberán cumplir con las obligaciones pactadas, una entregará el monto remunerativo establecido y por el otro lado se pondrá al servicio y dirección del empleador, la fuerza de trabajo del asalariado. (Cabanellas, 1977, p.41.)

Dentro de sus características tenemos que este que es un pacto de tracto sucesivo, esto en otras palabras quiere decir que se desarrolla día tras día y con preferencia hacia la indefinición, de ello se desprende el principio de continuidad, que busca, en palabras del autor Plá Rodríguez citado por Carrillo (2011) “atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p.181)

1.2.1.1. Doctrina Europea

Dentro de esta figura de la estabilidad laboral, el autor Herrera Vásquez realiza la siguiente división doctrinaria:

De acuerdo con la doctrina europea, una de las formas en la que se manifiesta este principio en el ámbito del common law, se ve evidenciado en los privilegios que el derecho laboral enfatiza en la existencia de una relación laboral con carácter indefinido, más que una relación temporal. La regla general que se deriva de esto es que los contratos de trabajo se consideran indeterminados, y solo en circunstancias especiales y en condiciones altamente calificadas se pueden aceptar contratos de duración determinada, o también conocidos como aquellos contratos a plazo fijo o por obra específica.

Asimismo, otra manifestación que se obtuvo acerca de este principio es la resistencia a la terminación incausada de los vínculos laborales. Según el concepto clásico de este principio, se asume que la legislación laboral conducirá al establecimiento legal de una garantía de estabilidad laboral. Por tanto, el trabajador solo podrá ser despedido si existe una falta grave (motivo del despido), de lo contrario se restablecerá la situación laboral a su estado original y se realizará una justa indemnización. (Herrera, 1995, p.1)

1.2.1.2. Doctrina Latinoamericana:

Con referente a la doctrina Latinoamericana, tal como lo indica Carrillo Calle se desprende que del principio de continuidad existen seis proyecciones, siendo como primera proyección la predilección por contratar a plazo indeterminado, luego se tiene la amplitud con referente a la aceptación de modificaciones de los contratos de trabajo, así mismo el autor indica como tercera proyección a la conservación del contrato de trabajo en caso de posibles incumplimientos o nulidades.

Como cuarta proyección se menciona la oposición a la rescisión del contrato de trabajo por voluntad únicamente, del empleador; luego se tiene el hecho de considerar a las interrupciones de los contratos laborales como suspensiones; y por último se tiene como sexta proyección a la ampliación del contrato de trabajo en situaciones de sustitución del empleado. (Carrillo, 2011, p.4)

Con el fin de completar la idea se puede traer a colación lo expresado por el autor Neves Mujica (2018), quien señala que “la estabilidad de entrada se configurará cuando se de preferencia a la contratación de duración permanente por encima de la contratación temporal”.

(P.33)

1.2.2. Bases conceptuales

1.2.2.1. Principio de continuidad laboral

1.2.2.1.1. Definición

Para entender este principio, se debe iniciar desde la idea de que el contrato que regula relaciones laborales es uno de carácter continuo, es decir, la relación laboral no culmina por la realización inmediata de una determinada conducta, por el contrario, se prolonga en el tiempo. La relación laboral no es pasajera, sino que, por el contrario, se basa en una relación duradera. (Américo Plá citado por Medina, I., 2016, p.4)

Por otro lado, Montoya (2019). en el Boletín Informativo Laboral, N° 92 señala que el principio de continuidad estipula que, si un trabajador continúa trabajando por más tiempo que el período máximo de contrato laboral estipulado por la ley, ha alcanzado la protección contra el despido y no podrá ser despedido salvo por las causales previstas por la ley. (p.10)

Así mismo se tiene a la autora Valdeiglesias (2018) quien concluye que la relación entre empleador y trabajador se rige por el principio de continuidad, que considera al contrato de trabajo como uno por tiempo indefinido, y es resistente a diversas circunstancias que pueden cambiar durante el desarrollo del vínculo laboral, para que el trabajador pueda trabajar durante el tiempo que sea necesario mientras pueda, desee y siempre que la fuente de trabajo esté ahí. Este principio está íntimamente relacionado con el vigor y solidez del vínculo laboral, pese a que determinadas situaciones pueden surgir como motivo de su extinción, por lo que la terminación de un contrato de trabajo debería constituir un caso extraordinario definido por la ley con anterioridad.

1.2.2.1.2. Jurisprudencia nacional

En el ámbito jurisprudencial, no han sido ajenos, y se ha emitido diversos pronunciamientos con respecto a la definición de este principio, por un lado el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en dos de sus sentencias recaídas en el expediente N° 1874-2002-AA/TC y N° 05382-2011-PA/TC respectivamente donde definió al principio de continuidad como aquel límite existente frente a la contratación laboral de duración determinada y estableció que ante el empleo de duración determinada, se da prioridad al empleo indefinido, convirtiéndolo así en una excepción y que solo se aplicará cuando la finalidad del contrato sea para la realización de tareas dentro de un plazo determinado, la compatibilidad de determinadas circunstancias en su defecto por el carácter temporal o incidental del servicio a prestar, indicando claramente los límites de un contrato de duración determinada.

En el mismo sentido la Corte Suprema también se ha pronunciado en dos de sus casaciones más resaltantes, la N° 2144-2005-LIMA y la N° 960-2006-Lima, en esta jurisprudencia, se realiza la interpretación del principio, indicando que gracias al él, la contratación laboral se configura como un contrato de trazo sucesivo, es decir, el que continúa con el paso del tiempo, encontrándose frente a un contrato indefinido que resiste condiciones que puedan cambiar esta característica en este proceso, por lo que el principio está estrechamente relacionado al vigor y resistencia del vínculo laboral, pero pese a que se condicionan, ciertos factores pueden aparecer como motivo de su terminación, como es el caso de los despidos que vulneran los derechos constitucionales, cuestión que es sancionada y por tal se exige la reestructuración legal de la relación laboral como si nunca hubiera sido

interrumpida, no solo reconociendo el derecho de reintegro del trabajador a sus labores, sino también la obtención de la totalidad de los derechos con carácter económico reconocidos, cuyo goce sea compatible con el mismo, durante el período de su terminación efectiva, porque de no exigirse e ninguna consecuencia, el tribunal indica que se constituiría en un permiso implícito para los empleadores, colocando a los sus trabajadores en una posición de desventaja ya que no solo se verán afectados por la pérdida inmediata de sus salarios y beneficios sociales, sino que también se verán afectadas sus futuras pensiones.

1.2.2.2. Estabilidad Laboral

1.2.2.2.1. Definición

Tal como se ha mencionado en los párrafos precedentes, el principio de continuidad parte del presupuesto que el contrato de trabajo tenga una duración prolongada en el tiempo; y de este principio emanará la definición de estabilidad laboral, así lo refiere De los Heros citado por Puntriano (2016), quien indica que se busca otorgar la mayor seguridad, dentro del marco de la racionalidad del vínculo jurídico laboral, al trabajo desarrollado por las personas, logrando así, de acuerdo a lo indicado por el autor, que esta seguridad genere no solo un beneficio al trabajador en el ámbito personal y familiar, sino también para empleador frente al que se encuentra subordinado, situación que se verá reflejada en términos económicos y de desarrollo social (p.5)

Ante lo señalado la autora Cubas y Moscella señala que la estabilidad laboral es la capacidad con la que cuentan los trabajadores para exigir que sus puestos sean indeterminados, con la salvedad de la existencia de motivos claramente expresados en la norma, es decir, que no se despedidos de manera arbitraria o sin motivos justificados, lo que también permitirá el ejercicio de los demás derechos laborales (Cubas y Moscella, 2019, p.24)

Ramiro Arias, por su parte, refiere sobre la estabilidad laboral, que esta dota a la relación laboral de características inmutables, en las que la ruptura del vínculo laboral va a depender enteramente del deseo y voluntad de los trabajadores, y no únicamente del empleador o de las razones que imposibilitan su continuidad. Es por ello que, la estabilidad tiene como finalidad la protección de los trabajadores de ante un despido arbitrario.

Así mismo el autor indica que a través del sistema de estabilidad, se busca establecer límites tanto a la libertad desmesurada de los empleadores, como al poder de dirección que poseen con la finalidad de evitar que estos puedan despedir de manera arbitraria, situación que trae consigo incertidumbres y problemas para los trabajadores, quienes tienen como único medio de subsistencia a su trabajo. (Ramiro Arias, 2010 como se citó en More 2018)

1.2.2.2.2. Clases

Con referente a las clases, se debe comenzar por entender, tal como lo señala Toyama Miyagusu citado por More (2018), que, la estabilidad laboral se puede manifestar en más de una forma, y es en razón a ello que se le otorga una doble dimensión. Por una parte, tenemos la dimensión relacionada con la estabilidad laboral al comienzo del vínculo laboral, conocida como estabilidad de ingresos y en por otro lado, la estabilidad laboral de salida, que es considerada como protección brindada al que se brinda a la terminación de la relación laboral.

En este mismo sentido Zaga y Chayña (2017) citando a Villavicencio Ríos indica que:

La estabilidad laboral hace referencia, no únicamente, a la terminación del vínculo laboral, sino también a la congruencia fundamental que debe existir entre la naturaleza del trabajo a realizar, ya sea permanente o temporal, y a la duración del contrato de trabajo, es en

razón a ello que se impone el respeto de la causalidad en materia temporal en ámbito laboral, indicando que es posible recurrir a relaciones de duración fija solo cuando el trabajo a realizar tiene la misma característica. (p.31)

a. Estabilidad de entrada

El momento inicial de una relación laboral es donde podemos hallar a la llamada estabilidad de entrada, y esta vincula la duración del contrato a la naturaleza del trabajo que deberá desempeñar. En este sentido, se genera una relación de causalidad entre la naturaleza permanente o el carácter temporal del trabajo para el cual se busca contratar, ya sea bajo contrato de duración indefinida o a plazo determinado, para lo cual se deberá especificar en el contrato suscrito para llevarlas a cabo (Villavicencio, 2014, p.7)

En el mismo sentido Cubas y Moschella, han señalado que la “La estabilidad laboral de entrada de entrada, supone la existencia de una relación laboral indeterminada sobre una temporal, dejando esta última únicamente para cuando la naturaleza de la función a desempeñar sea realmente temporal”. (p.24)

Por su parte, Carrillo (2011) indica que:

Con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos (p.5)

b. Estabilidad laboral de salida

A diferencia de la anterior, esta estabilidad se centrará al final de la relación laboral, implicando que esta tenga un carácter de permanente con la excepción de producirse una causa motivada que permita finalizarla, de allí exista expresamente la prohibición del despido arbitrario o injustificado. De esta forma, el poder que posee el empleador para colocarle fin al vínculo laboral se ve limitado y pasa a considerarse excepcional. (Villavicencio, 2014, p.7)

Por su parte Toyama citado por Cubas y Moschella (2019) ha indicado que esta dimensión de la estabilidad supone la garantía de que la el vínculo laboral pueda desarrollarse de forma ininterrumpida y terminar solo por causales expresamente señaladas en la ley y esto se ve reflejado en la protección otorgada al trabajador frente al término de la relación laboral, que puede darse de diversas maneras, esto en razón a que en determinadas situaciones predominará la voluntad del trabajador, como por ejemplo en la renuncia o el mutuo disenso, en otras circunstancias tendrán motivos que escapan a la voluntad de ambas partes como por ejemplo el deceso de alguno de ellos; y por último también se podrá disolver a través despido.

1.2.2.2.3. Jurisprudencia nacional

a. Expediente. N° 0025-2007-PI

En esta jurisprudencia el Tribunal Constitucional se pronuncia con referente a las clases de estabilidad, indicando que en la doctrina laboral se ha demostrado que este derecho abarca dos vertientes, por una parte encontrando a la estabilidad de ingreso, que hace referencia a la prioridad de la opción por el empleo indefinido en lugar del temporal, lo que se refleja en el permiso para celebrar contratos temporales solo cuando la tarea es cumplida como tal y se agota en una sola acción; así mismo se tiene a la estabilidad de salida, la cual hace referencia a la prohibición de los despidos que contravengan los derechos de los trabajadores como lo son el

despido arbitrarioo indebido (Expediente. N° 0025-2007-PI, 2007)

b. Expediente 1397-2001-AA/TC

El tribunal constitucional mediante esta jurisprudencia, de fecha 9 de octubre de 2002, afirma que el régimen laboral de Perú se encuentra sustentando, dentro de varios criterios, en el principio de causalidad, debido al cual se busca que la extensión de la relación laboral deba estar asegurada mientras exista la fuente que la originó. En este orden de ideas, existe una predilección por la contratación a tiempo indefinido frente a aquella que se encuentre establecida y determinada en el contrato, es decir de duración determinada (Expediente. 1397-2001-AA/TC, 2002)

1.2.2.3. La seguridad social

1.2.2.3.1. Aspectos generales

La seguridad social es aquel derecho que protege a los miembros de la sociedad frente a los riesgos que lamentablemente pueden atravesar a lo largo de su vida, y ante los cuales no cuentan con los ingresos suficientes para lidiar y superarlos, estos se pueden presentar en diversos ámbitos como lo son la salud, en razón a la disminución de la capacidad causada por el propio paso de los años y al alcanzar determinada edad, entre otros factores (Sánchez, 2018, p.15)

En el mismo sentido el autor José Bernedo Alvarado define a la seguridad social también como un derecho fundamental y a la vez como un instrumento de justicia social; el cual para cumplir su finalidad deberá fundamentarse en los principios de universalidad, igualdad, suficiencia, participación, solidaridad y transparencia. Así mismo este autor indica que la seguridad social vista desde la concepción moderna es determinada como un elemento ineludible del sistema de protección social integral de la persona, que busca asegurar los ingresos básicos para subsistencia digna e íntegra de los mismos, de igual forma señala que esta condición es, un pilar elemental de los derechos humanos (Bernedo 200, citado por Pérez, A. y Calderón Y. 2012)

Por su parte Rodríguez Jiménez (2018) sostiene que este derecho incluye dos aspectos: en primer lugar, aquella relacionada con la asistencia médica, comprendida a su vez como una manifestación del derecho a la salud, y en segundo lugar se tiene al derecho a recibir pensiones o prestaciones considerado en el ordenamiento como el derecho a la pensión (p.6)

Así mismo en el ordenamiento jurídico peruano, la constitución política indica que los peruanos poseen el derecho obtener y gozar de prestaciones de salud y económicas, tendrán como finalidad ayudar a afrontar las contingencias sociales, esto se encuentra establecido en los artículos 10 y 11 donde indican lo siguiente:

Artículo 10.- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

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

a. Jurisprudencia Peruana

Con referente al tema jurisprudencial, el Tribunal Constitucional, no es ajeno a la formulación del concepto de esta figura y en la sentencia N° 0011-2002-AI la definió como:

Un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la redistribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad. Es de reconocerse el fuerte contenido axiológico de la seguridad social, cuyo principio de solidaridad genera que los aportes de los trabajadores activos sirvan de sustento a los retirados mediante los cobros mensuales de las pensiones (fundamento 14)

Así mismo con fecha posterior en el año 2005, mediante sentencias que acumula los expedientes 0050-2004-AI/TC, 0051-2004-AI/TC, 004-2005-PI/TC, 0007-2005-PI/TC, 0009-2005-AI/TC, señaló lo siguiente:

La seguridad social es la garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado. Se concreta en un complejo normativo estructurado -por imperio del artículo 10 de la Constitución- al amparo de la ‘doctrina de la contingencia’ y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, universalidad y solidaridad, y fundada en la exigencia no sólo del mantenimiento, sino en ‘la elevación de la calidad de vida.’(p.51)

b. Definición en el ámbito Internacional

La seguridad social desde el año 1944, ha sido declarada un derecho elemental, obteniendo esa calidad a través de dos documentos elementales como lo son, la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional de Trabajo y en la Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida emitida en el mismo año, para posteriormente ser confirmada mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos de fecha 10 de diciembre de 1948, la cual señala expresamente que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (p6)

Así mismo OIT, en el año 2001 publicó un documento titulado “Hechos concretos sobre la seguridad social” donde delimitó a esta figura como, la protección que una sociedad proporciona a las personas y los hogares con la finalidad de garantizar el acceso a la asistencia médica y la seguridad del ingreso, en particular en caso de contingencias como la vejez, el desempleo, la enfermedad, invalidez, los accidentes laborales, la maternidad o pérdida del soporte de la familia. (p.1)

1.2.2.4. El seguro de desempleo

A. Aspectos generales

Con respecto al seguro de desempleo, se debe comenzar por definirlo como, un programa incorporado por los sistemas de protección social de las diferentes naciones, con la finalidad de brindar protección al desempleado en durante el tiempo de disminución de su ingreso, tiene como objetivo brindar una prestación que permita, suavizar el consumo de los beneficiarios durante el proceso de cambio en cuanto a su condición laboral. (Toledo, 2016, p.9)

Durante el año 2017, la Comisión de Protección presentó propuestas de Reforma del sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo, estableciendo que el seguro por desempleo tiene por objetivo proteger y garantizar a los trabajadores frente a la

situación de pérdida del empleo, del mismo modo indican que este mecanismo ofrece un beneficio que se configura como un salario de reemplazo o en un solo pago, que se entrega a las personas que enfrentan la pérdida de su empleo para que se enfoquen en la búsqueda de uno nuevo.(p.115)

Así mismo Ugarte (2019) sostiene que, de conformidad a los convenios internacionales:

El Seguro de Desempleo es un mecanismo de la seguridad social que constituye una especial cobertura cuya finalidad es reducir las consecuencias negativas que conlleva la pérdida del empleo; es decir, funciona como un alivio transitorio, en la calidad de vida de las personas que sufren esta contingencia, hasta que puedan acceder nuevamente a un empleo. (p.16-17)

B. Marco internacional

En primer lugar, se debe citar a las disposiciones del Convenio N° 102, el cual versa sobre los estándares mínimo de Seguridad Social, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 19.- Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio, deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte. (...)

“Artículo 20.- La contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, según la define la legislación nacional, ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo”.

Así mismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el numeral 1 del artículo número 25 indica:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (p.7)

C. Regulación internacional del Seguro por desempleo.

Con respecto a la regulación del seguro de desempleo, se ha podido observar que en los varios países alrededor del mundo existen diversas formas de estructuración y financiamiento, se puede hablar de seguros donde se ingresa de manera obligatoria o voluntaria, y de seguros que son financiados por el empleador, por el trabajador o por el estado, incluso donde son dos o los tres antes indicados, quienes se encargan de aportar, quedando en evidencia que existe una diversidad de modelos que, de acuerdo a las necesidades y a los factores a evaluar dentro de cada país se implementara para garantizar una real protección

Los países que se han escogido para esta investigación son Brasil, Chile y Uruguay, en razón de ser países latinoamericanos y tener una estructura similar con respecto al ámbito político social y económico.

A continuación, se describirá las características relevantes del seguro por desempleo en los países ya mencionados.

a. Brasil

En este país el mecanismo de seguro por desempleo fue creado en el año 1986,

habiendodado inició con la implementación del fondo de Amparo al trabajador a partir del cual se delimitó al programa de seguro por desempleo, estableciendo como finalidad de este a la búsqueda de la integración de la asistencia financiera y de empleos mediante servicios de intermediación, así como de programas de capacitación a nivel profesional e inversión para generar empleo.

Este seguro ofrece un beneficio que es pagado durante el lapso de 3 a 6 meses ya sea de manera continua o alternada, estos pagos se efectúan, con relación al tiempo trabajado durante los últimos 36 meses de labor, y serán de la siguiente manera

1. Se realizarán 3 pagos a la persona, siempre que haya trabajado entre los seis y oncemeses, en los últimos treinta y seis meses
2. Se realizarán 3 pagos a la persona, siempre que haya trabajado entre los seis y oncemeses, en los últimos treinta y seis meses
3. Se realizarán 5 pagos a la persona, siempre que haya trabajado en un mínimo de 24 meses en los últimos treinta y seis meses

En este país el seguro por desempleo forma parte del Sistema Público de Empleo, Trabajo e Ingreso, a su vez tiene como fin la promoción de la integración de las políticas activas y pasivas de mercado de trabajo, a través de la ayuda financiera a trabajadores despedidos, la intermediación y la capacitación, además de los programas de microcrédito.

Cabe resaltar que este seguro cubre a los trabajadores que se encuentren con un vínculo de dependencia, comprendiendo dentro de ellos a los rurales y eventuales, pero siempre que cumplan determinadas condiciones; así mismo no pueden acceder al seguro de desempleo los empleados domésticos, los independientes, los servidores públicos, los becarios y aquellos que se encuentren gozando del beneficio correspondiente al régimen de previsión social.

Con referente al financiamiento, como ya se ha mencionado supra, existe el Fondo de Amparo a los Trabajadores, donde los fondos estarán compuestos por: los impuestos cancelados por empresas estatales y privadas, intereses y multas que se recauden, y por otros recursos extraordinarios.

b. Chile

En este país el seguro por desempleo se denomina como “Seguro de Cesantía” y fue introducido en el mes de octubre del año 2002, se configuró como un programa contributivo que tenía como finalidad el aumento de la protección de aquellos trabajadores dependientes en el sector privado frente a una situación de pérdida del trabajo. Este seguro es financiado tanto por el empleador, trabajador, empleador y también interviene el Estado.

Desde la incorporación de este mecanismo ha evidenciado un gran crecimiento con respecto a sus afiliados debió a una ampliación del mercado laboral al que se protegía, así mismo este seguro se basa en el ahorro individual, que tiene una duración determinada en el tiempo y solo serán para determinados sectores, no aplicando en empleados públicos, trabajadores independientes, miembros de las fuerzas armadas, personas menores de edad (menores de dieciocho años), empleadas domésticas, y pensionistas

Es necesario mencionar que tanto los fondos individuales como el fondo redistributivo de cesantía son administrados por una institución privada a la que se le adjudica su administración por 10 años por medio de una licitación pública.

c. Uruguay

En el año 1981 fue implementado por primera vez el seguro por desempleo, el cual a lo

largodel tiempo ha sufrido modificaciones con la finalidad de ser perfeccionado. La cobertura de este seguro en Uruguay no es aplicable a todos los sectores, pues no protegerá a los trabajadores independientes, ni a aquellos que laboran en el sector público, así mismo quedan excluidos de ingresar a este beneficio aquellos que han renunciado a su empleo o que han sido despedidos o suspendidos por alguna inconducta; por el contrario, este seguro protegerá a aquellas personas que se encuentren enfrentando un despido, una suspensión total, y una reducción o suspensión parcial

Un dato importante que se logró recabar de la nota técnica emitida por la OIT con referente al impacto que tuvo actualmente la pandemia en el mercado de trabajo uruguayo fue que este seguro permitió proteger a aquellos trabajadores que cumplían los requisitos para tener acceder al subsidio, los cuales cabe resaltar fueron ampliados debido a la coyuntura, y además el hecho que la mayoría de solicitudes de acceso no tuvieron como causal el despido si no, la suspensión o reducción, situación que permitió que estos, puedan regresar a sus puestos de trabajo, habiendo, este mecanismo cumplido la función de protegerlos hasta que sus centros de labores superaran la crisis. (Oit,2020, p.2)

D. Situación de desempleo en el Perú

Tal como lo señala Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) la inmovilización social obligatoria en el Perú, que tuvo como fecha inicial el dieciséis de marzo de 2020, cuyo fin era disminuir y evitar la propagación de la pandemia, incluía la limitación del ejercicio de todas las actividades económicas, con excepciones que permitieron el acceso a aquellas actividades necesarias para la supervivencia de la población, como la compra de insumos básicos y la atención de servicios “esenciales” como lo son por ejemplo la atención de centros hospitalarios, trayendo consigo como principal consecuencia la pérdida de empleo de un gran número de personas.

Durante este tiempo se emitieron diversos informes técnicos donde se evaluaba el comportamiento de los indicadores del mercado laboral peruano, llegando así el INEI a señalar en uno de sus informes que durante el trimestre móvil enero-febrero-marzo 2020, comparado con similar trimestre del año anterior, la PEA a nivel nacional disminuyó en 2,2% que equivale a 393 mil 400 personas, y por su parte la tasa de desempleo en el mismo trimestre, llegó a alcanzar un porcentaje de 5.1% (p.2)

En este sentido Gamero y Pérez (2020) ha señalado que:

El impacto de la COVID-19 ha significado una reducción de puestos de trabajo en empresas formales del sector privado de Perú. Según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a enero 2020 se registraron 310 mil empresas privadas que generaron 3,8 millones de puestos de trabajo formales. Tres meses después, en mayo 2020, la fuerza laboral ocupada formal privada se habría reducido a 3,4 millones. (p.13)

Así mismo Gamero y Pérez (2020) citando al MTPE (2020) indica que de acuerdo con la Planilla Electrónica (T-Registro), la dinámica laboral en el sector privado formal permite evidenciar que marzo del año 2020 fue un mes en especial crítico para el Perú, en razón a que gran cantidad de trabajadores, salieron de sus puestos, situación que se vio reflejada en la cifra de cuatrocientos tres mil personas superando así el promedio histórico, que era de doscientas noventa y nueve, y las entradas disminuyeron considerablemente. Para el mes en abril del mismo año, la reducción pura fue de cientos sesenta mil empleos, cifra que se consideró como la más elevada desde que el gobierno ordenó el ingreso a cuarentena.

Posteriormente el INEI emitió el informe técnico de empleo N°9 del mes de setiembre del año 2020 con respecto a los meses de junio y agosto, donde indicó que la tasa de desempleo

fue de 15,6%, porcentaje que se en números se transformaría en alrededor de seiscientos sesenta y cinco mil ochocientas personas que se encontraban en búsqueda de un empleo, caber resaltar que estas estadísticas solo pertenecen al área metropolitana de Lima; con referente a la tasa de desempleo a nivel nacional el mismo instituto señala que las cifras radican en un 8,8% en el segundo trimestre, estimándose que alrededor de novecientos noventa y cuatro mil trecientas personas se encontraban buscando trabajo y según información de la ENAHO citada por INEI(2020), durante el mismo periodo, “En el trimestre Abril-Mayo-Junio del año 2020 comparado con similar trimestre del año 2019, la población ocupada del país disminuyó en 39,6%, que equivale a 6 millones 720 mil personas” (p.3).

De acuerdo con lo señalado por el MTPE, con referente a las estadísticas de la salida de aquellas personas que se encontraban laborando bajo contratos a plazo fijo, indicó que es evidente la prevalencia en los sectores servicios empresariales, donde fueron alrededor de 100 mil personas, así mismo en el sector construcción fueron 58 mil, con referente a la industria manufacturera fueron cincuenta y cuatro mil, por otro lado los que se encontraban vinculados a otros servicios comunitarios 41 mil, así mismo en el área de comercio 39 mil.

Se recalca de este mismo informe la comparación realizada entre el otro tipo de contrato que es el indeterminado donde estuvieron distribuidos de la siguiente manera en comercio ocho mil, al igual que en servicios empresariales y en restaurantes y hoteles cuatro mil, al igual que transporte e industria manufacturera

Así mismo es importante resaltar lo señalado por el este ministerio acerca de la pérdida de trabajo en las contrataciones a plazo fijo, y es que entre marzo del 2019 y marzo del 2020 el número de contrataciones fueron de menos 114 mil trabajadores, y entre abril del 2019 y abril del 2020 fue de menos 120 mil, quedando en evidencia que el tipo de contratación a plazo indefinido influirá tal como lo señala Serna, Barrera y Castro (2020) en el favorecimiento a la permanencia, brindando mayor seguridad al trabajador en tiempo de crisis como los que se están viviendo durante la Pandemia. (p.36)

Por último, es importante citar lo mencionado por Jürgen Weller (2020) en su artículo la pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, quien rescató esta situación lo siguiente:

La crisis ha subrayado la importancia de seguros de desempleo para la protección de trabajadores formales y la necesidad de un aprovechamiento flexible de los recursos correspondientes, con el fin de usarlos no solo para enfrentar situaciones de pérdidas de empleo, sino también para establecer, en situaciones de crisis, un “puente” para mantener relaciones laborales hasta se puede retomar proceso productivo y normalizar (p.25)

En el mismo sentido la Organización Internacional de trabajo, ha hecho referencia a un contexto histórico similar, que fue la crisis sucedida en el País de Chile, situación que logró que se impulsara la elaboración e implementación de un seguro por desempleo, y de acuerdo a la organización, la pandemia que ha evidenciado los vacíos de protección existentes, y a su vez ha generado que varios de los países que no cuentan con este mecanismo como lo son Perú, Granada y Dominica, se movilicen para implementación de este seguro .

2. Materiales y métodos

El presente trabajo es del tipo de investigación documental o teórica porque durante el proceso de desarrollo se obtuvo, seleccionó y organizó información correspondiente al tema de investigación, utilizando como principales fuentes bibliográficas, académicas y/o documentos

digitales e impresos, o revistas científicas y otro tipo de publicaciones, tesis de distintas titulaciones y otro tipo de fuentes de información confiables.

Para el desarrollo de este artículo le ha correspondido un diseño de investigación bibliográfico y para la consecución de la conclusión a la que se ha llegado, se ha seguido una serie de actividades, habiendo sido la primera la selección del tema, precisado y determinado un problema de investigación, para posteriormente haber realizado el estudio y selección del estado del arte del tema, así como la búsqueda y selección de material bibliográfico para extraer la información más relevante de las distintas fuentes bibliográficas.

Asimismo, se esquematizó el proceso de investigación en base a los objetivos específicos y se procedió a realizar una revisión detallada, estricta y en profundidad de los materiales que habían resultado más relevante; para por último analizar y organizar la información y redactar el presente trabajo.

Del mismo modo se empleó en esta investigación el método analítico, mediante el cual se examinó las proposiciones teóricas de acuerdo con los objetivos que se habían planteado de manera primigenia. También se empleó el análisis documental pues tal como ya se ha mencionado supra mediante el estudio e indagación de estos documentos revisados ya especificados, se permitió el desarrollo de la investigación, los mismos que hacen referencia al seguro por desempleo y a la estabilidad laboral. Finalmente cabe mencionar que se empleó las técnicas de gabinete, que en este caso fue el fichaje, la cual permitió organizar el fundamento teórico del proyecto, mediante la utilización de fichas textuales y bibliográficas.

3. Resultados y discusión

3.1. Fundamentos de la estabilidad laboral en el Perú

Como se ha venido desarrollando en el presente artículo, la estabilidad laboral busca brindarse seguridad al vínculo laboral, así mismo como ya se ha señalado en los antecedentes se entiende que la estabilidad laboral en el Perú tiene una doble dimensión y es a partir de ella que se analizarán los fundamentos de la estabilidad, es decir desde la perspectiva de la estabilidad de salida y, de entrada.

3.1.1. Fundamentos de la estabilidad laboral de salida

Para enmarcarse en los fundamentos jurídicos hace falta comenzar con un breve recorrido histórico entre las normas que introdujeron a la estabilidad laboral en el Perú.

Existieron dos normas previas al reconocimiento constitucional de este derecho, se tuvo al decreto ley 18471 que, en el año 1970 por primera vez se reguló a la estabilidad laboral, y al Decreto Ley 22126 el cual ingresó al ordenamiento jurídico desplazando a la norma inicialmente mencionada.

Ambas regularon la protección contra el despido, estableciendo que solo se podría culminar el vínculo laboral en las circunstancias establecidas en la norma, sin embargo la diferencia sustancial entre una y otra, radicaba en el momento de adquisición del derecho en mención, pues mientras que la norma primigenia señalaba que el trabajador podía acceder a este derecho al transcurrir los tres meses establecidos como el periodo de prueba, el decreto precedente ampliaba este plazo a tres años consecutivos de relación laboral ininterrumpidas, posterior a este plazo recién el trabajador podía ejercer su derecho a la “estabilidad absoluta”, generando pues que existiera un periodo amplio en el cual el empleador podía dar por finalizado el contrato de trabajo de manera arbitraria, es decir sin causa motivada, solo mediante un pre aviso.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la constitución del año 1979, la Constitución reconoció la seguridad laboral como un derecho fundamental, tal como lo consagra el artículo 48 de la norma en mención, que establece el derecho a la seguridad laboral, y a la estabilidad en el trabajo señalando que los trabajadores sólo podrán ser despedidos por causas legítimas, expresamente previstas en la ley y debidamente demostradas.

Al haberse reconocido constitucionalmente este derecho y determinado por la misma carta los parámetros y sus elementos, las normas inicialmente mencionadas, por el principio de jerarquía normativa, tuvieron que quedar derogadas en razón a no encontrar base legal en la norma suprema, de igual forma toda norma posterior a la promulgación de la constitución de 1979 quedaron sometidas a lo establecido por sus lineamientos.

Siete años posterior al reconocimiento constitucional de este derecho, se emitió la ley 24514, la cual se encargó de ampliar el contenido referente a la estabilidad laboral y entre los puntos más relevantes que desarrolló, hizo referencia al tiempo en el cual el trabajador adquiriría el derecho a la estabilidad, logrando el retorno del plazo de tres meses, tiempo que se encontraba sujeto el trabajador al encontrarse en el periodo de prueba, eliminando así ese amplio lapso de tiempo en el cual el empleador podía hacer uso arbitrario de su poder y despedir sin motivo al trabajador.

Así mismo esta norma incorporó uno de los procedimientos más elementales para la protección de los derechos de los trabajadores, como es el procedimiento previo al despido, que aún hoy sigue vigente y refleja el carácter tutelar del derecho laboral, ya que permite despedir a los trabajadores únicamente por motivos establecidos antes del despido, pudiéndose seguir el debido proceso y plantear las defensas apropiadas.

Posterior a la norma anteriormente mencionada, se emitió el decreto legislativo 728, que siguiendo los lineamientos de convenios importantes de la OIT, como el número 158, introdujo novedades al ordenamiento jurídico, como lo son las causales de despido justo, y la incorporación de una nueva figura, que fue el despido nulo. Así mismo en el año 1997 se emitió la ley de Productividad y competitividad Laboral (LPCL), y aún a la fecha se halla vigente.

Es importante resaltar a su vez que con el paso de la carta de 1979 a la de 1993, se dio un gran retroceso con referente a la regulación de la estabilidad, pues si bien es cierto con la primera constitución el derecho a la estabilidad laboral adquirió carácter de derecho fundamental, en comparación con la actual, se omitió mencionar este, limitándose solamente a establecer el otorgamiento de protección ante el despido, situación que con posterioridad será criticado. Así mismo se pudo determinar que la regulación de esta figura durante los años noventa sufrió un gran cambio debido a la flexibilidad de las normas laborales, llegando al punto de facultar al empleador para despedir a sus trabajadores sin causal justa pues, de realizarlo solo enfrentaban como sanción, la cancelación de una indemnización a favor del trabajador.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional no ha sido extraño a la protección de la estabilidad desalida y no solo se ha encargado de definir a la figura, tal como se ha citado en la parte inicial de la presente investigación, si no que, dentro de las sentencias que se ha podido analizar, se ha encargado de establecer criterios para la protección idónea ante el despido arbitrario.

Entre la vasta jurisprudencia se encuentra dentro de los casos con mayor trascendencia, el denominado, caso FETRATEL perteneciente al expediente número 1124-2002-AA/TC, y mediante sentencia se cuestionó el decreto legislativo 728, sosteniendo que el contenido del mismo era contrario al derecho al trabajo amparado por la constitución, incorporando así al

despido incausado, que facultaba al trabajador a reclamar su derecho cuando se le haya comunicado, ya sea de manera verbal o escrita el fin del vínculo laboral sin sustentar la existencia de alguna causa.

Posteriormente se tuvo el pronunciamiento del Tribunal mediante el caso Eusebio Llanos Huasco, a través del cual se especificó la existencia de otro tipo de despido, distinto a los ya mencionados y se le denominó despido fraudulento. Este despido muestra también la faz protectora del derecho laboral pues busca proteger al trabajador frente al ánimo perverso del empleador, quien a través de la imputación de hechos falsos o que jamás existieron intenta acabar la relación laboral; así mismo se ha emitido, incluso, un pleno Jurisdiccional, donde se discutió que vía sería la idónea para determinar cuál sería la medida resarcitoria con referente a los despidos incausados e injustificados.

Con referente a los principios que fundamentan a esta figura se tiene al principio de continuidad, el cual desde este enfoque se debe entender como aquella fuerza que tenga el vínculo laboral ante cualquier intención unilateral y arbitraria por parte del empleador, de querer finalizar el contrato, permitiéndole así que este tenga la posibilidad de permanecer en su lugar de trabajo desarrollando las labores para las cuales fue contratado siempre que no existan causal justa alguna que genere, por el contrario su despido. Se debe añadir que esta protección garantizará a su vez sus derechos colectivos permitiéndole ejercer su libertad sindical, pues al tener la seguridad de no poder ser despedido como reacción por parte del empleador por algún reclamo al haber ejercido sus derechos, favorece al fortalecimiento de figuras como la negociación colectiva,

Como se ha podido evidenciar, a lo largo de los años desde la regulación inicial de la estabilidad laboral se ha buscado proteger a través de normas a la estabilidad laboral de salida entendida como la protección frente al despido, y, a pesar de que el avance con referente a la protección no ha sido lineal pues como ya se ha mencionado han existido claros y cuestionables retrocesos, hasta la fecha los operadores del derecho han buscado proteger este derecho fundamental, en la medida de lo establecido por el máximo intérprete de la constitución y tal como señala Espinal (2018) en los últimos años se ha discutido sobre la constitucionalización de los derechos laborales, lo que también se ha reflejado en las sentencias del Tribunal Supremo, que ha planteado requisitos más estrictos para los empleadores que quieran despedir a los trabajadores mientras se encuentran en etapa de prueba; demostrando el compromiso de los órganos Jurisdiccionales de buscar y lograr la protección de los derechos laborales en el caso específico de la estabilidad laboral.

Queda claro entonces que fundamentos y protección con referente a la estabilidad laboral de salida, existe, y en los distintos niveles jerárquicos normativos, desde la norma suprema que es la constitución, las leyes y jurisprudencia.

3.1.2. Fundamento de la estabilidad laboral de entrada

Con respecto a este punto como ya se ha hecho mención en los apartados que forman parte del marco teórico, se debe entender a la estabilidad laboral de entrada como la predilección de los contratos indeterminados sobre las contrataciones a plazo fijo. Se debe mencionar que, entre la estabilidad de salida con esta dimensión, existe un vínculo de dependencia, pues no se puede concebir la una sin la otra, partiendo desde el razonamiento de que, sin la prevalencia de los contratos a plazo indefinidos, no tendría sentido todo el marco de protección frente a los despidos si es que se le otorga al empleador la facultad de realizar contrataciones a plazo fijo sin limitación ni fundamentación objetiva de causal.

Es en razón a lo señalado que se han venido dando diversas normativas que permitan la regulación acerca de los regímenes de contratación, siendo en el año 1970 que se emitió el decreto legislativo 18138, el cual se encargó de regular las contrataciones a plazo fijo, estableciendo como límite a estos tipos de contrataciones, la naturaleza de las tareas a realizar para el tipo de puesto que se requiere el personal, pues de resultar estas de carácter permanente, el empleador se verá en teoría, legalmente imposibilitado de contratar a los trabajadores bajo algún tipo de modalidad.

Como ya se mencionó en el punto anterior el cambio de la constitución de 1979, que contemplaba ambas vertientes de la estabilidad laboral, se pasó la actual constitución que lamentablemente dejó sin protección explícita a la estabilidad de entrada, tras este cambio y con la incorporación del decreto legislativo 728 se marcó el inicio del retroceso con referente a la protección de la estabilidad laboral, esta norma introdujo modificaciones que afectaron de manera significativa a aquellas que regulaban a la estabilidad laboral de entrada como el decreto legislativo 18138, mencionado de manera inicial, dejándolo sin efecto y a su vez incorporando los ya conocidos contratos modales; llama mucho la atención la cantidad de tipos de contratos introducidos en esta norma, que incluso tuvieron que agruparse en contratos, de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio, generando que el número de modalidades se multiplique.

Esta normativa, que fue incorporada con la finalidad de incrementar los puestos de trabajo, terminó permitiendo que se le otorgara al empleador un mayor poder con referente a la contratación a plazo determinado, esta incentivó la incorporación de este tipo de contratos en actividades que tienen naturaleza permanente, y es en este punto donde se generó la desavenencia, pues se desnaturalizó el carácter complementario y excepcional de la contratación temporal con referente a la contratación indeterminada, afectando así mismo a la estabilidad laboral de entrada pues el ingreso de los contratos a plazo fijo al marco de actividades que tienen carácter de permanencia en el centro de trabajo, generó que se dejara de lado el uso de contratos a plazo indefinido.

De acuerdo a lo establecido, en teoría los contratos indefinidos deberían ser la regla general, sin embargo, en la práctica como se han mencionado en el marco teórico del presente trabajo, es evidente la prevalencia de los contratos a plazo fijo en los sectores servicios empresariales, una clara demostración de ello son las cifras obtenidas por el Informe emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2020) para el año 2020, el cual señala que el número de los contratos a plazo fijo fue de dos millones ciento noventa mil (2,190,000), mientras que con referente a las contrataciones a plazo indeterminado fue un millón noventa y ocho mil (1,098,000), evidenciando en las cifras lo sustentado.

Se comprueba así la inversión de los roles pasando el contrato indeterminado a ser la excepción, y hasta la actualidad no se han implementado mecanismos ni instrumentos procesales efectivos para descubrir algún tipo de fraude con respecto a la determinación de la causa objetiva de los contratos modales que debido a la masificación de los mismos sufren, en gran medida, de ser desnaturalizados por parte del empleador, quien hace uso del poder que la norma le otorga y a sabiendas de que no le corresponde la aplicación de este tipo de contratos sujetos a modalidad debido a la naturaleza del puesto, aun así realiza dicha contratación burlando la norma y quedando facultado para expulsar arbitrariamente a los trabajadores contratados bajo modalidad.

Este tipo de situaciones configuran una clara afectación a la estabilidad laboral de entrada, que no solo dejó de ser mencionada en la constitución de manera expresa, sino que también es dejada de lado, pues como se ha podido analizar, tanto los legisladores como los

operadores jurídicos se han centrado en regular y pronunciarse con referente a la protección de la estabilidad laboral de salida entendida como la protección frente al despido arbitrario, que, si bien es cierto es de suma importancia, se debe recordar que ambos existe una relación de dependencia, añadiendo a ello que son manifestaciones del principio de continuidad, y encuentran en él su fundamento.

Así mismo las bases de la estabilidad laboral de entrada se hallan también en los convenios Internacionales de la OIT, entre ellos tenemos el número 158 y la recomendación 166 de la misma organización, quienes indican límites a las contrataciones a plazo fijo, solicitando que se regulen garantías necesarias contra la desnaturalización de este tipo de contratos y se recomienda restringir el uso de este tipo de contratos a solo situaciones específicas y sustentadas donde, por la naturaleza del trabajo no se pueda contratar a plazo indeterminado.

Es importante señalar que, si bien es cierto a diferencia de la basta jurisprudencia con referente a la estabilidad laboral de salida, el tribunal constitucional también ha emitido pronunciamientos, aunque en menor medida y sin referirse directamente a ella, a través de la sentencia del expediente número 1874-2002, Acción de Amparo, donde hizo referencia al principio de continuidad, indicando la existente predilección por la contratación indeterminada frente a las modales, y estableciendo la excepcionalidad de estas últimas, para las cuales de acuerdo a lo señalado por la sentencia, se deberán cumplir determinados requisitos bajo advertencia de aplicárseles una sanción ante la comisión de la figura de simulación o fraude, cuando la real naturaleza corresponde a una contratación indeterminada.

Es en razón a lo sustentado, que se considera necesario la búsqueda e implementación de diversos mecanismos que contribuyan a fomentar la estabilidad laboral de ingreso, que por mucho tiempo viene siendo dejada de lado, sin tenerse en cuenta que de no fomentarse las contrataciones a plazo indefinido, estas disminuirán en la medida que se seguirá incrementando las contrataciones modales y de esta manera la protección contra el despido regulada perderá sentido en virtud de que la cantidad de trabajadores bajo dicha protección será mínima, pues la gran mayoría estarán contratados a plazo fijo y el empleador tendrá la facultad de o bien esperar el término del contrato y decidir no renovar con el trabajador o, mantener al trabajador durante un periodo aproximado de 3 o 5 años dependiendo el tipo de contrato modal, en una situación de inestabilidad, incertidumbre y zozobra con respecto a la decisión que el empleador ante el cual se encuentra subordinado, pueda tomar con referente a su permanencia y duración de su contrato.

Así mismo se debe tener en cuenta la urgencia que requiere la toma de importancia acerca de la estabilidad laboral de entrada pues, debido al incremento de las contrataciones a tiempo parcial, se genera que, en la mecánica laboral del Perú exista un alto tráfico de mano de obra, situación que por una parte perjudica al trabajador pues se impedirá que este goce de la totalidad y plenitud de sus derechos fundamentales viéndose afectado, por ejemplo los derechos colectivos e imposibilitando a su vez que pueda ejercer sus libertades sindicales pues muchos de ellos evitan formar parte de un grupo sindical por miedo algún tipo de represalia por parte de su empleador y perder su fuente de sustento.

Por otro lado, se puede decir que esta situación afecta también al empleador en razón a que el trabajador al saber que su contrato podría vencer o no ser renovado y, encontrarse en una situación de inestabilidad constante, este puede llegar a expresar su insatisfacción de distintas formas, tal como lo señala Llique y Beyá (2016) una de ella es la negligencia, la cual conlleva que el trabajador tenga actitudes que perjudiquen a la empresa tales como el ausentismo, la disminución de esfuerzos, el incremento intencional de errores o en su defecto este simplemente se generará en él un grado de compromiso o no establecerá un vínculo de

identificación con la empresa, situación que puede verse reflejada en el desempeño de sus actividades dentro de la misma.

3.2 Vinculación entre la implementación del seguro por desempleo y la estabilidad laboral de entrada

Como ya ha venido siendo expuesto la estabilidad laboral se ha analizado desde cada una de sus vertientes y para comprender la vinculación con la implementación del seguro por desempleo en el Perú, deberá ser de la misma forma.

Siendo esto así se considera importante mencionar uno de los antecedentes analizados en la presente investigación, que fue el elaborado por el autor Benavides Idrogo, donde plantea la implementación de un seguro por desempleo que sería aplicable a los trabajadores del sector privado, siempre que sean despedidos arbitrariamente, esta investigación se orientó hacia la vinculación entre el seguro por desempleo y la estabilidad laboral pero enfocada a la estabilidad laboral de salida, pues en su trabajo tomaban a este mecanismo como aquel que formaría parte de una apropiada protección frente al despido arbitrario, junto a las otras dos figuras ya reguladas, que son la indemnización y reposición, pretendiendo brindar mayor realce a la estabilidad laboral en razón a que con el pago de este seguro se podrán solventar necesidades distintas a las que cubren la indemnización durante el tiempo que se encuentre sin laborar, que en este caso sería mientras se le repone a su puesto inicial o cambie de centro laboral.

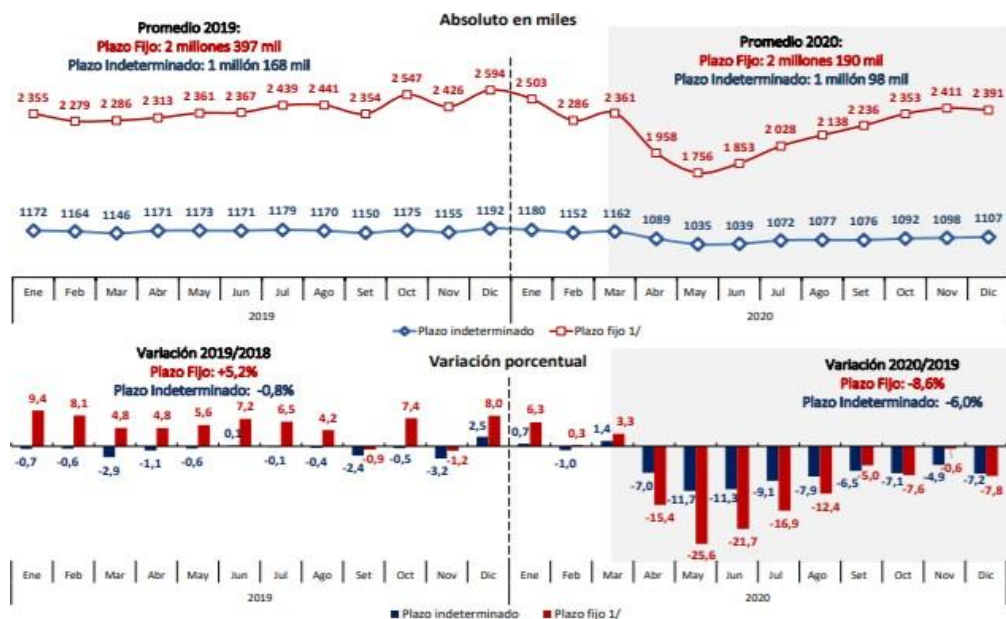
Entonces se puede observar de lo mencionado que ya se han realizado investigaciones y aportes que pretendan mediante la implementación de un seguro por desempleo fortalecer la figura de la estabilidad laboral de salida, sin embargo, el enfoque que se buscó en esta investigación es desde la estabilidad laboral de entrada. La propuesta de implementación de este seguro por desempleo se dará únicamente cuando el trabajador sea contratado a plazo indeterminado, es decir, se condicionará la utilización de este mecanismo al hecho que el empleador contrate de manera indefinida al trabajador.

En la realidad peruana una práctica generalizada por parte de las empresas de establecer vínculos laborales con los trabajadores por determinados plazos, es decir realizar contrataciones a plazo fijo de manera masiva, incluso durante la pandemia se evidenció la superioridad de la cifra de las contrataciones de plazo fijo, sobre las contrataciones a plazo indeterminado, pero uno de los datos que llamó más la atención fue las respecto a la pérdida de los empleos en ambos tipos de contratos, ya que tal como se observa del gráfico 1, a inicios de la pandemia la caída en la cifra de empleos fue más pronunciada en el gráfico de los trabajadores contratados a plazo fijo en comparación de aquellos que cuentan con contrataciones a plazo indefinido. A finales del año 2020 donde se observa una similitud entre la caída de ambos tipos de contratos. Teniendo como resultado del cálculo total de pérdidas de empleo, se concluye del gráfico que

el golpe fue mayor para quienes se encontraban contratados a plazo fijo, cifra que representa un menos 8.6% a diferencia de los que estuvieron contratados a plazo indefinido que representan el menos 6%, y esto de acuerdo al MTPE (2020) “Esto se debe a que las condiciones contractuales que tiene un trabajador con contrato indefinido favorecen su permanencia y le permite gozar de una mayor seguridad a pesar estar en una etapa de crisis de sanitaria.” (p.16)

Figura 1

Trabajadores en el sector formal privado por tipo de contrato, 2019-2020



Fuente: MTPE (2020) - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En este caso es importante recalcar que la implementación de este seguro hará que la posibilidad de contratar trabajadores a plazo indefinido y colocarlos en planilla, sea mucho más atractiva para el empleador, actuando, así como una reacción en cadena donde ante la disminución de costos el empleador, que necesita reactivarse, observa que le resulta conveniente económicamente hablando, contratar a los trabajadores mediante un contrato a plazo indeterminado, consiguiendo que estos aumenten y así favoreciera la sí a la estabilidad laboral de entrada entendida como la preferencia de las contrataciones a plazo indeterminado sobre aquellas a plazo fijo.

3.1.3. Beneficios de implementación del seguro por desempleo para el trabajador

Se considera que para lograr la comprensión de la vinculación de ambas figuras se debe conocer cuáles son los beneficios de la implementación del seguro por desempleo para este tipode trabajadores.

3.1.3.1 La ampliación de la protección de los beneficios de la seguridad social

El Perú ha ratificado diversos convenios con la Organización Internacional del trabajo, unode ellos y el más importante acerca de la seguridad social, fue el convenio 102, este versa acercade los criterios mínimos de protección que cada estado debe tener ante las diversas contingencias, incluyendo entre sus puntos tratados a la situación que puede atravesar un trabajador ante la pérdida de su empleo. Sin embargo, cabe resaltar que el Perú no ratificó la totalidad de dicho convenio, dejando fuera la parte IV, la cual precisamente trata de las prestaciones por desempleo.

Situación similar sucede con el convenio 44, cuyo contenido trata específicamente sobre el desempleo y establece la forma y estructura que debe tener un mecanismo para que se configurecomo un seguro por desempleo. Pese a que este convenio si fue ratificado en el Perú, hasta el día de hoy no se ha incorporado un mecanismo que cumpla con tales características.

Esta situación ha generado que la Comisión de Expertos de la OIT, se pronuncie al respecto, indicando que el Perú no ha cumplido con incorporar este mecanismo, y que los

legisladores peruanos señalan que ya se cuenta con uno, denominado Compensación por tiempo de servicios, este sin embargo, no cumple con los requisitos establecidos por el convenio 44, resultando para la comisión de urgente necesidad que el Perú logre desarrollar un sistema que amplie la cobertura de la seguridad social en el país aprovechando los lineamientos de las normas internacionales.

A nivel constitucional, nuestra carta magna señala que es responsabilidad del estado asegurar el acceso de todas las personas al derecho a la Seguridad social, y partiendo de la idea que el seguro de desempleo forma parte de la seguridad social, se considera que la implementación de un mecanismo como el que se pretende plantear en el presente trabajo, no solo cumpliría con el compromiso internacional adquirido mediante tratados si no también se estaría ampliando la protección brindada por la seguridad social.

Esta ampliación debe darse siguiendo los principios operacionales propios de la seguridad social como lo son:

El principio de comprensividad a través del cual se indica que esta deberá trabajar en base aun plan donde se delimiten las contingencias que debe abarcar y esta se elaborará de acuerdo con las necesidades del país, logrando cubrir aquellas ausencias en la cobertura de la protección social. En el presente trabajo se ha logrado identificar que en efecto, no existe un verdadero mecanismo que proteja a los trabajadores ante la contingencia de desempleo, la pandemia ha generado un nuevo marco y un nuevo contexto que demostró que la compensación por tiempo de servicios no funciona como un verdadero respaldo para los trabajadores en caso enfrenten la situación de desempleo, pues se ha podido observar cómo es que se ha autorizado el retiro de la misma de manera parcial y hasta total a través de la ley N° 31171, y sin restricción alguna con respecto al destino o utilización de dicho dinero, dejando sin fin o contenido a la CTS, generando que los trabajadores al momento en el que les toque enfrentar esta contingencia, es decir se culmine su vínculo laboral, ya no puedan ya disponer del mismo.

Es por ello que resulta pertinente la implementación del seguro de desempleo como mecanismo que pueda realmente garantizar el acceso a ingresos al momento que finalice la relación laboral y así se logre ampliar la cobertura, protección y acceso de la seguridad social.

Con respecto al principio de progresión racional el cual indica que todo mecanismo que se incorpore como parte de la seguridad social con la finalidad de cubrir contingencias deberá ser evaluado con referente a la cobertura, extensión de la protección, financiamiento, teniendo en cuenta las posibilidades del cumplimiento del objetivo de acuerdo con la realidad del país.

La propuesta de implementación del seguro por desempleo en reemplazo de la compensación por tiempo va dirigida a los trabajadores contratados a plazo indeterminado, esto en razón a que no existiría razón del seguro por desempleo si no se contrata al trabajador de manera indefinida, ya que la finalidad del seguro es proteger al trabajador ante el desempleo generado por el despido, sumado a ello se debe tener en cuenta que es baja la tasa de despidos cuando los trabajadores son contratados a plazo fijo.

Otro motivo es la informalidad, que en el Perú es una de las más grandes barreras a las que se debe enfrentar este mecanismo, por lo que se considera que se debe aplicar de manera inicial a los trabajadores dependientes y de acuerdo con la evolución del mercado se irá ampliando la cobertura; así mismo se debe recalcar que son los trabajos formales los que cuentan con los requisitos para poder garantizar la protección ante el desempleo involuntario bajo el modelo de seguridad social, esto en razón a la posibilidad de poder acceder a información verás acerca de los ingresos de los trabajadores, así como de sus aportes con la finalidad de poder

confirmar que el desempleo no ha sido voluntario.

Se busca que, al ingresar este mecanismo en reemplazo de la CTS, que generará un menor costo para el empleador, las contrataciones a plazo indeterminado aumenten pues el empleador estaría sujeto a disminuir sus costos laborales al brindar este seguro, siempre que contrate a los trabajadores a plazo indefinido contribuyendo así a la estabilidad de entrada.

Con respecto a la cobertura se considera que de acuerdo a la realidad analizada resulta conveniente que este beneficio se brinde bajo un esquema de reparto y en forma de salarios de reemplazo en periodos cortos, con la finalidad de evitar que exista un conflicto moral y que el periodo de desempleo se amplíe; así mismo es necesario que este seguro sea decreciente en el tiempo, es decir partiendo de la idea de que el seguro se calcula en base al último sueldo recibido por el trabajador, y se entreguen porcentajes que vayan disminuyendo mes a mes cumpliendo el tiempo establecido de acuerdo al fondo acumulado.

Así mismo con referente al financiamiento planteado, este irá a cargo del empleador quien tendrá la posibilidad de brindar el seguro por desempleo en reemplazo de la compensación portiempo de servicio, siempre que establezca vínculos laborales en base a contratos a plazo indefinido, reduciendo costos laborales, situación que resulta conveniente en razón a las circunstancias que se vienen viviendo el país.

Otro de los principios claves para ampliación de la protección de la seguridad social con la implementación del seguro por desempleo es el principio de inmediación, el cual señala que el sistema de seguridad social debe actuar de manera oportuna, en razón a que su fin es solucionar situaciones, mitigando los efectos causados por las diversas contingencias. Teniendo en cuenta lo señalado por este principio es que, se considera oportuna la incorporación del seguro por desempleo en este contexto, donde se ha evidenciado la ausencia de un mecanismo efectivo ante la pérdida de empleo, pudiendo tomar esta situación como la oportunidad de innovar y mejorar las debilidades y vacíos, tal como ha ocurrido con otros países como por ejemplo Chile, que ante una crisis que generó desempleo y recesión, motivó que este creara e implementara un seguro por desempleo.

3.1.3.1. Real garantía de la dignidad de los trabajadores

Hablar acerca del trabajo es hacer referencia directamente a la dignidad del ser humano, pues este se encuentra intrínsecamente vinculado a su subsistencia.

El seguro por desempleo permite garantizar que tanto el trabajador como su familia no se encuentren desprotegidos ante la pérdida de la fuente de ingresos, pues las remuneraciones percibidas mientras si existía el vínculo laboral, tenían como finalidad cubrir las necesidades básicas para subsistir en determinadas condiciones las cuales deben de reflejar el respeto a la dignidad del ser humano.

Así mismo la incorporación de este mecanismo, también contribuirá a la estabilidad laboral del trabajador, que es un derecho inherente a la dignidad del ser humano. El incremento de contrataciones a plazo fijo, como consecuencia de la flexibilización de las leyes laborales ha generado que la figura de la estabilidad laboral se vea afectada en razón a que alrededor del setenta por ciento de estos contratos son ilegales y fraudulentos, ya que las actividades que realizan no tienen naturaleza temporal si no permanente, afectando directamente a los trabajadores ya que resulta para empleador mucho más fácil cesar a los trabajadores bajo el concepto de conclusión de contrato cuando en realidad se enfrenta un despido arbitrario, lesionando directamente su dignidad, que debe ser entendido como el fundamento elemental de todos los derechos

El seguro por desempleo planteado en el presente trabajo, que se encuentra en función a la dignidad del ser humano, al ingresar a nuestro sistema de seguridad social, en reemplazo de laCTS, busca hacer atractivas las contrataciones a plazo indefinido y que por ende disminuya el número de contrataciones a plazo fijo y así contribuir a la estabilidad laboral de entrada.

3.1.4. Beneficios de la implementación del seguro por desempleo para el empleador

El derecho laboral en general posee una clara intención de tutela y protección de la parte más débil de la relación laboral, favoreciendo al trabajador a través de la garantía de un verdadero derecho que le corresponde, sin embargo, no es la única y exclusiva que merece protección.

La parte que se entiende favorecida en la relación laboral por el poder que posee sobre la otra, es la del empleador que se encarga de la dirección de una empresa, y el derecho laboral requiere que esta pueda funcionar económicamente, es en razón a ello que la protección brindada al trabajador siempre debe observar la continuidad de la empresa, así como el interés económico del empleador.

Tras la medida de aislamiento social dictada por el gobierno, se tuvo un duro impacto sobre el sector empresarial donde se paralizó una gran parte de los sectores económicos, esto generó la pérdida de millones de puestos de trabajo, en razón a que más de quinientos mil empresas que se encontraban en la formalidad pasaron a extinguirse, debiendo tenerse en cuenta que el Perú, de acuerdo a lo señalado por el Instituto Peruano de Economía (2021), se compone casi al noventa y nueve por ciento de pequeñas y microempresas, de las cuales, en el 2020 han cerrado el 10.3% y el 25.7% respectivamente, uniéndose a ellas las medianas y grandes empresas, en un porcentaje de 6.4 y 8.4 respectivamente.

Actualmente lo que se viene buscando es la reactivación económica de todas las empresas que se han visto perjudicadas pues esta situación ha generado problemas de liquidez que en algunos casos ha llegado a convertirse en insolvencias, situación que no solo genera una crisis económica a nivel de empresa si no también una afectación directa a los trabajadores y a sus familias.

Con respecto a la propuesta planteada, al tener como objetivo la implementación de un seguro por desempleo que favorezca a la estabilidad laboral, resulta elemental evaluar el tipo de financiamiento que tendrá. Al rededor del mundo como ya se ha explicado con anterioridad la forma de financiar difiere dependiendo de la conveniencia y realidad de cada estado, situación que puede ser corroborada de acuerdo con el cuadro 1, donde se aprecia que cada país tiene una forma de financiamiento completamente distinta.

Cuadro 1

Cuadro Comparativo de los Seguros de desempleo en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Latinoamérica

| Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos | | | | | |
|---|----------------|---------------|------------|----------|-----------|
| País | Financiamiento | | | Duración | Cobertura |
| | Tra bajador | E mpleador | E stado | | |

| España | 1.5 5%-1.6% | 5.5 %-7.7% | S ubsidio | 4-24 meses | Empl eados privados |
|-------------------|----------------|----------------------|--------------------------------|---|---|
| Francia | 2.4 0% | 4.2 5% | S ubsidio | 24 meses | Empl eados privados |
| Bélgica | 0.8 7% | 1.4 6% | D éficit | Difiere de acuerdo a las características del individuo | Empl eados |
| Dinamarca | 8% | | S ubsidio | 1-48 Meses | Empl eados incluyendo los trabajad cuenta propia |
| América Latina | | | | | |
| País | Financiamiento | | | Duración | Cober tura |
| | Tra bajador | E mpleador | E stado | | |
| Brazil | | | T otal | 3-5 meses | Empl eados del sector privado de domésticos y pescadores |
| Chile | 0.6 4% | 2.4 0% | Con tribución fija anual | 1-5 meses | Empl eados del sector privado incluidos temporales |
| Colombia | | 8.3 0% | | 6 meses | Emp leados |
| Argentina | | 0,92 1,09 1,35 | | Difiere de acuerdo con las características del individuo | Emp leados del sector privado, incluidos temporales y eventuales trabajadores y trabajadores rurales. |

*Fuente de información: Social Security Programs Throughout the World: Europe (2016)
Social Security Programs Throughout the World: The Americas (2019) **Elaboración propia***

En el presente trabajo se tiene en cuenta que, se busca evitar una sobrecarga al empleador, yes en razón a ello que el seguro planteado ingresaría a ocupar el lugar de la compensación por tiempo de servicio, pues se debe entender que un seguro financiado desde el

sector privado, como lo sucede en la presente propuesta, va a generar que las partes de la relación laboral, destinen una proporción del sueldo del trabajador como aporte, ya sea solamente aportando el trabajador, de forma mixta u obligación exclusiva del empleador. En este caso se propone que el empleador sea quien cubra con el total del aporte, pero sin perjudicarse, por el contrario, se busca que este vea atractiva la implementación del seguro, al sustituir una por otra, pasando así a pagar mensualmente de acuerdo con el cálculo un porcentaje mucho menor beneficiándose de manera económica.

Conclusiones

Se propone la implementación de un seguro por desempleo con la finalidad de proteger a los trabajadores que no cuenten con una cobertura económica que les permita subsistir tanto a él como a su familia, en caso de cese, bajo un esquema de reparto, en forma de salarios de reemplazo en periodos cortos, de forma decreciente en el tiempo, financiado por el empleador, y en reemplazo de la compensación por tiempo de servicio, siempre que establezca vínculos laborales en base a contratos a plazo indefinido

Se estableció que los fundamentos del principio de estabilidad en el Perú son por sobre todo la garantía de un despido justificado, la tutela de la dignidad del trabajador, así como la cobertura de las necesidades y sus familias

Se determinó que la vinculación entre el seguro por desempleo y la estabilidad laboral de entrada, parte de la propuesta planteada como una Causa efecto en cuanto a que la implementación de esta figura se ve condicionada a que la contratación de los trabajadores sea a plazo indeterminado, em razón a que al ser económicamente atractivo para el empleador este por estrategia opte por este tipo de contratación y así el número de contratos indeterminados aumenten, viéndose reflejado en el porcentaje de la población económicamente activa ocupada y contratada de manera indeterminada, contribuyendo así a la estabilidad laboral de entrada.

Recomendaciones

1. Se recomienda tener en cuenta la propuesta planteada en la presente investigación, pues resulta necesario y urgente, brindar una real protección al trabajador en materia de seguridad social frente a la contingencia de desempleo ante la falta de regulación de un mecanismo que cumpla con esta finalidad; y que a su vez logre fomentar la estabilidad laboral, contribuyendo así a la superación de las barreras y garantizando el verdadero respeto a la dignidad del trabajador.

Referencias

- Arieta, A., et al. (2017) Propuestas de Reformas en el Sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo. Comisión de protección social.
https://www.researchgate.net/profile/David-Tuesta/publication/321081495_PROPUESTAS_DE_REFORMAS_EN_EL_SISTEMA_DE_PENSIONES_FINANCIAMIENTO_EN_LA_SALUD_Y_SEGURO_DE_DESEMPLEO/links/5a0c52b14585153829b14049/PROPUESTAS-DE-REFORMAS-EN-EL-SISTEMA-DE-PENSIONES-FINANCIAMIENTO-EN-LA-SALUD-Y-SEGURO-DE-DESEMPLEO.pdf
- Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Revista latinoamericana de derecho social*, núm. 12, pp. 179-186 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>
- Gamero, J. y Pérez, J. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT, Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos, Nota Técnica de País, Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19.
- INEI (2020), *Informe Técnico: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*, N° 03 - Agosto 2020.
- Informe del Observatorio de la OIT, La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. 23 de setiembre del 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- INEI(2020) *Informe técnico de empleo N°9-setiembre2020*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3203590/Informe%20de%20Empleo%20N%C2%B0%2009%20-%20Trimestre%203A%20Jun-Jul-Ago%202020.pdf?v=1654287813>
- INEI (2020), *Informe Técnico: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*, N° 03 - Agosto 2020,
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf
- Instituto Peruano de Economía (2021), *Boletín IPE: impacto de la pandemia sobre el tejido empresarial formal*. <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-impacto-de-la-pandemia-sobre-el-tejido-empresarial-formal/>
- Medina, I. (2016). *Efectos de la Transmisión de Empresa en la Relación Laboral. Más allá de la Aplicación del Principio de Continuidad*. *Derecho y Sociedad*. (46), 129-138
https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:PE+content_type:4/principio+de+continuidad+laboral/WW/vid/770774253
- Méndez, R. (2014). *El seguro de desempleo en el Perú: una retrospectiva preliminar a través de la Teoría Jurídica, la Economía Neo Institucional y el Austrian Law and Economics*. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, (14), 375-422.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020) *Perú ¿y cómo vamos? Informe*

mensual N° 19.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/535298/Informe_mensual_del_empleo_formal_privado_N%C2%BA_19.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020). *Trabajadores en el sector formal privado durante el periodo de emergencia nacional por la covid 19 en el Perú boletín de Economía laboral* N.º47. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1041481/30_06_2020_BEL_Mercado_Laboral_en_el_COVID_19_-_Final_GR_vf.pdf

Montoya, L (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional, Boletín Informativo Laboral, N° 92, agosto 2019.* [articulo_principal_agosto.pdf \(www.gob.pe\)](http://www.gob.pe/articulo_principal_agosto.pdf)

OIT(S.f.) *Hechos concretos sobre la seguridad social.* [wcms_067592.pdf \(ilo.org\)](http://www.ilo.org/wcms/067592.pdf)

Pérez, A. y Calderón, Y. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. *Iustitia*, (10), 75-99. https://www.researchgate.net/publication/310741347_El_concepto_de_seguridad_social_una_aproximacion_a_sus_alcances_y_limites

Puntriano.C. (2016). Consecuencias jurídicas derivadas de la infracción a la estabilidad laboral de salida por parte del empleador. *Derecho y Sociedad*, (46), 161-172. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18829/19049>

Serna, H., Barrera, A. y Castro, E. S. (2020). Efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generados por la emergencia del COVID-19: caso Colombia. *ORMET, Universidad de Manizales.* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3609574

Seguridad Social (2016). *Social Security Programs Throughout the World: Europe (2016).* <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2016-2017/europe/ssptw16europe.pdf>

Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. *Vox Juris*, 36(2), 163-170. <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:PE/principio+de+continuidad+laboral/WW/vid/846600815>

Villavicencio, A. (2014). EL DERECHO AL TRABAJO: EN TRÁNSITO DEL DESPIDO LIBRE AL DERECHO CONSTITUCIONAL GARANTIZADO. *Avances*, 9(09). <file:///C:/Users/51940/Downloads/24-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73-1-10-20141202.pdf>

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Constitución Política del Perú (1993)

Ley de productividad y competitividad laboral.

(1997). http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf

ONU Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 102. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"

Sentencia, Exp.N°1397-2001-AA/TC (Ayacucho). (09 de octubre de 2002). Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01397-2001-AA.pdf>

Sentencia, Exp.N°05382-2011-PA/TC (Loreto). (26 de marzo del 2012). Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/05382-2011-AA.html>

Casación, N°2144-2005 (Lima). (2005). <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE/tc+2144-2005/WW/vid/472592690>

Sentencia del Pleno Jurisdiccional (Lima).(2005). 00050-2004-AI 00051-2004-AI 00004 2005-AI 00007-2005-AI 00009-2005-AI.pdf. Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00050-2004-AI%2000051-2004-AI%2000004-2005-AI%2000007-2005-AI%2000009-2005-AI.pdf>

Sentencia, Exp.1397-2001-AA/TC (Ayacucho).(2002).Tribunal Constitucional <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01397-2001-AA.pdf>

NEVES, J. (2018). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial PUCP. Cuarta edición.

Cabanellas (1998). Tratado de derecho laboral. Tomo II, p.41

Benavides, A. (2017). *Principales Fundamentos Jurídicos Que Justifican La Creación De Un Seguro De Desempleo Para Trabajadores Del Régimen Privado Sujetos A Un Contrato Indefinido, Despedidos Arbitrariamente*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].

http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1903/TESIS-DE-SEGURO-DE-DESEMPLEO_CORREGIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cubas, J., y Moschella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional* [Tesis de maestría, Universidad ESAN].

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

More, T. (2018) *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de Piura] [file:///C:/Users/51940/Downloads/DER-MOR-REY-2018%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/51940/Downloads/DER-MOR-REY-2018%20(3).pdf)

Nunjar, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.N

[U NJAR FUNDAMENTOS.JURIDICOS DATOS.PDF](#)

- Rodríguez, J. (2018) *El sistema de pilares múltiples: un sistema previsional alternativo para garantizar el derecho humano a la pensión en el Perú* [Tesis para optar el grado académico demagíster en derechos humanos, Pontificia Universidad Católica del Perú]
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13042/RODRIGUEZ_M OSCOSO JIMENA SISTEMA PILARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo, A. (2016) *Un modelo de seguro de desempleo para el sistema de seguridad social en Ecuador*. [Tesis para obtener el título de maestría en economía, Facultad Latinoamericana de ciencias sociales] [Tesis Andrea Toledo - Economía del Desarrollo \(flacsoandes.edu.ec\)](http://flacsoandes.edu.ec)
- Ugarte, A. (2019). *La protección de la Seguridad Social en Perú, en caso de desempleo*. [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú- Facultad de Derecho.] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16010/UGARTE_MARCOS_ANTONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zaga, M y Chayña, I. (2017). *Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú*.

Anexos

- Tribunal Constitucional (2002) Exp. 1397-2001-AA/TC:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01397-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional en (2011) EXP. N° 05382-2011-PA/TC.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/05382-2011-AA.html>
- Casación N° 2144-2005-LIMA (2005).
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE/tc+2144-2005/WW/vid/472592690>
- Tribunal Constitucional (2004-2005), 00050-2004-AI, 00051-2004-AI, 00004-2005-AI, 000072005-AI 00009-2005-AI.pdf.
- Tribunal Constitucional (2002) Exp. 1397-2001-AA/TC.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01397-2001-AA.pdf>