

"UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“FUNDAMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY
DE SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTORA: Bach. Flor del Carmen Nunjar Rosario

ASESORA: Ms. María Soledad Alza Salvatierra



Trujillo – Perú

2017

"UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



“FUNDAMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY
DE SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

AUTORA: Bach. Flor del Carmen Nunjar Rosario

ASESORA: Ms. María Soledad Alza Salvatierra



Trujillo – Perú

2017

PRESENTACIÓN

Flor del Carmen Nunjar Rosario, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de esta Universidad, cumpliendo con los lineamientos establecidos para la presentación, aprobación y sustentación de la Tesis de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la “Universidad Privada Antenor Orrego- sede Trujillo”, tengo el honor de presentar ante ustedes el presente trabajo de investigación jurídica denominado: **“Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de Seguro de desempleo en el Perú”**.

Por tanto, dejo a su acertado criterio la correspondiente evaluación de este trabajo de investigación, esperando que reúna los méritos suficientes para su oportuna aceptación.

Agradezco, de antemano la atención que se le brinde al presente trabajo, aprovechando la oportunidad para expresar a ustedes las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

.....
Bach. Flor del Carmen Nunjar Rosario

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres y a toda mi familia por darme las fuerzas para seguir adelante en la vida.

A mis queridos profesores de la Facultad de Derecho-UPAO, por su invaluable paciencia y apoyo para lograr mi superación profesional, y muy especialmente a mi asesora, Dra. María Soledad Alza Salvatierra, por su constante apoyo y consejos para la elaboración de la presente tesis.

RESUMEN

La Tesis que hemos denominado “*Fundamentos Jurídicos a favor de la Implementación de una Ley de Seguro de Desempleo en el Perú*”, se orienta a determinar los fundamentos por los cuales la implementación de un Seguro de desempleo beneficiará de forma más adecuada a los trabajadores que la llamada Compensación por Tiempo de Servicios actualmente vigente en nuestro país.

En este sentido, la formulación de nuestro Problema fue el siguiente: ¿de que manera la implementación del seguro de desempleo en el Perú protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en el Perú?, frente a lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Investigar las ventajas y diferencias que supone la figura jurídica de la CTS en el Perú y el Seguro de desempleo, en relación a la protección de los trabajadores; Analizar la conveniencia de la implementación de un Seguro de desempleo en sustitución de la Compensación por tiempo de servicios; Conocer las principales cifras evolutivas del desempleo en el Perú, a fin de justificar la implementación de un Seguro de desempleo.

En cuanto al enunciado de la Hipótesis hemos propuesto la siguiente: “La implementación del Seguro de Desempleo en el Perú, protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en forma más adecuada que la compensación por tiempo de servicios, al permitir prevenir los efectos originadas por el cese en el trabajo por un lapso mayor de tiempo y gozar de un sistema de Seguridad Social más Integral”.

En aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos, entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, se logró determinar la existencia de argumentos jurídicos que sustentan la implementación de la figura jurídica del Seguro de desempleo en el Perú, en atención a un

protección más adecuada que la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que permitirá a los beneficiarios prevenir las contingencias originadas por el cese en el trabajo y estar incluido en un sistema de Seguridad Social más integral.

Asimismo, se concluyó que la promulgación de la figura de la CTS, si bien tuvo un intención coyuntural en la protección del trabajador, no ha surtido los efectos deseados frente a las contingencias laborales del trabajador, por lo que la alternativa de implementar un Seguro de desempleo en nuestro país es una posibilidad razonable en tanto ofrece una protección integral y sistemática a los intereses del trabajador.

ABSTRACT

The thesis that we have called "Legal Foundations in Favor of the Implementation of an Unemployment Insurance Law in Peru", is aimed at determining the grounds by which the implementation of an unemployment insurance will benefit more adequately the workers who The so-called Compensation for Time of Services currently in force in our country.

In this sense, the formulation of our problem was the following: in what way the implementation of unemployment insurance in Peru will protect workers from the contingencies of unemployment in Peru, against which we pose the following specific objectives : Investigate the advantages and differences that the legal figure of the CTS in Peru and the unemployment insurance, in relation to the protection of the workers; Analyze the convenience of implementing an unemployment insurance to replace Compensation for time of service; To know the main evolutionary figures of unemployment in Peru, in order to justify the implementation of unemployment insurance.

Regarding the statement of the Hypothesis we have proposed the following: "The implementation of the Unemployment Insurance in Peru, will protect workers from unemployment contingencies more adequately than compensation for time of service, by allowing to prevent the originating effects By the cessation of work for a longer period of time and enjoy a more comprehensive social security system. "

In applying the various logical and legal methods, including the methods of interpretation, deductive and synthetic, it was possible to determine the existence of legal arguments that support the implementation of the legal figure of unemployment insurance in Peru, in view of a protection More adequate than the Compensation for Time of Services, since it will allow

the beneficiaries to prevent the contingencies caused by the cessation of work and be included in a more comprehensive Social Security system.

Also, it was concluded that the enactment of the CTS figure, although it had a temporary intention in the protection of the worker, has not had the desired effects against the labor contingencies of the worker, so that the alternative to implement Insurance Unemployment in our country is a reasonable possibility in that it offers a comprehensive and systematic protection to the interests of the worker.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vii

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:.....	1
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
3. HIPÓTESIS.....	7
4. VARIABLES.....	7
5. OBJETIVOS.....	7
6. JUSTIFICACIÓN.....	8

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES.....	11
1.1. NACIONALES:.....	11
1.2. INTERNACIONALES:.....	14
2. BASES TEÓRICAS.....	17

SUBCAPÍTULO I

LA SEGURIDAD SOCIAL

1. DEFINICIÓN.....	17
2. DEFINICIÓN DE LA OIT.....	18
3. DEFINICIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	18
4. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	19
4.1. Principios básicos.....	19
4.1.1. Solidaridad.....	19
4.1.2. Universalidad.....	19
4.1.3. Integralidad.....	20
4.1.4. Unidad.....	20
4.1.5. Internacionalidad.....	21

4.2. Principios operacionales	21
4.2.1. Subsidiariedad	21
4.2.2. Comprensividad	21
4.2.3. Técnica administrativa	22
4.2.4. Progresión racional	22
4.2.5. Inmediación	22
5. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS	23

SUBCAPÍTULO II

LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. DEFINICIÓN	26
2. ANTECEDENTES	27
3. COBERTURA Y CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIOS	28
3.1. TRABAJADORES CON DERECHO A COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	28
3.2. TRABAJADORES EXCLUIDOS	29
3.3. CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIOS	29
3.4. REMUNERACIÓN COMPUTABLE	30
3.5. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE	30
4. TIPO DE TRABAJADOR Y ACCESO A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	32
5. CARACTERÍSTICAS DE LOS DEPÓSITOS DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	34
5.1. Intangibilidad	34
5.2. Bien de la Sociedad de gananciales	34
5.3. Posibilidad de garantizar préstamos	34

SUBCAPÍTULO III

EL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ

1. DEFINICIÓN	36
2. NATURALEZA JURÍDICA	36
3. EL SEGURO DE DESEMPLEO COMO PRESTACIÓN DE CARÁCTER PREVISIONAL	37
4. CARACTERÍSTICAS DE EL SEGURO DE DESEMPLEO	40
5. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA	43

5.1. PAÍSES INDUSTRIALIZADOS.-	43
5.2. PAÍSES LATINOAMERICANOS.-	45
6. COMPARACIÓN ENTRE LA CTS Y EL SEGURO DE DESEMPLEO	53

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	57
1.1. POR SU FINALIDAD	57
1.2. POR SU PROFUNDIDAD	57
2. MATERIALES Y MÉTODOS	57

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

SUBCAPÍTULO I

FUNDAMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ

1. LAS TASAS DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS HACEN NECESARIO LA IMPLANTACIÓN DE UN SEGURO LABORAL CON EL FIN DE PROTEGER AL TRABAJADOR FRENTE A LAS CONTINGENCIAS QUE SUPONE LA PÉRDIDA DEL EMPLEO.....	62
2. EXISTEN SUFICIENTES VENTAJAS COMPARATIVAS ENTRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EL SEGURO DE DESEMPLEO, SIENDO ESTE ÚLTIMO EL MÁS FAVORABLE A LOS INTERESES DEL TRABAJADOR.	64
3. LA NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL OBLIGA A BUSCAR NUEVOS MECANISMO DE PROTECCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR COMO LA PARTE MÁS DEBIL DE UNA RELACIÓN LABORAL.....	67
4. LOS MANDATOS A NIVEL DE LA OIT DISPONEN EN EL CONVENIO NRO. 44 EL COMPROMISO DEL ESTADO DE CREAR UN SEGURO DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS.....	69
5. LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ GARANTIZA A LOS TRABAJADORES SU INCLUSIÓN EN UN SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS INTEGRAL.	70

SUBCAPÍTULO II

RESULTADOS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA

1. CHILE:	73
2. COLOMBIA:.....	75

3. ARGENTINA:.....	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS	84

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

En términos generales, el seguro de desempleo se entiende como un derecho que le permite al beneficiario cobrar un monto determinado cuando se dé la circunstancia del desempleo, en función a las cotizaciones hechas y del tiempo trabajado. Puede haber sistemas de seguros privados o de promoción pública. El seguro de desempleo generalmente es parte de la estructura general de la seguridad social y se considera uno de los reguladores automáticos de la economía.

No debe confundirse con las ayudas a desempleados con o sin cargas familiares, ayudas familiares, ayudas a la formación de desempleados, u otros que son ayudas no contributivas que se ofrecen a los trabajadores que están desempleados y han agotado las prestaciones por desempleo contributivas a las que tenían derecho.

Vale mencionar desde ya que la figura del Seguro de desempleo no ha sido incorporada en nuestro país, que si bien es cierto, el estado peruano ha buscado mecanismos en salvaguarda de los trabajadores que se encuentren desempleados, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), podemos decir que esta actual preceptiva que nos rige, si bien constituye un importante avance en lo que a protección laboral se refiere, no podemos considerarlo como un sistema de seguridad social justo, que concrete plenamente los derechos garantizados por nuestra Constitución, ya que dicho régimen no es un ámbito de protección social; pero este podemos considerarlo como el comienzo de un largo camino que debemos recorrer, para llegar a garantizar plenamente los derechos de los trabajadores nacionales.

La norma marco de tratamiento y desarrollo de la CTS en nuestro país es el Decreto Supremo 001-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650), su reglamento el Decreto Supremo 004-97-TR y una

serie de dispositivos de carácter transitorio que iremos desarrollando a medida que resulten pertinentes para el presente trabajo.

El Artículo 01 de la norma define a la CTS como un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, por lo tanto, y tal como lo consideró el Decreto Legislativo 650, se trata —al menos para el legislador peruano— de un seguro de desempleo.

Sin embargo, pese a que el legislador ha repetido en diversas oportunidades que la legislación en materia de Compensación por Tiempo de Servicios es un seguro de desempleo, esto no ocurre en la realidad pues la Compensación por Tiempo de Servicios se calcula en función a la remuneración de cada trabajador y equivale en promedio a una remuneración por año de servicios.

En consecuencia no se financia ni con los aportes de trabajadores ni con los aportes de los empleadores, ni mucho menos con la participación del Estado.

Se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador que es entregado al trabajador una vez que se produce la extinción del vínculo laboral.

Consideramos que la Compensación por Tiempo de Servicios, no ha logrado proteger eficazmente los derechos de los trabajadores frente a las contingencias del desempleo ya que la utilización del fondo no ha sido la más indicada, pues ante la mayor disposición que tenga el trabajador del dinero que tiene ahorrado, menores son los recursos con los que afrontará una disminución abrupta de sus ingresos ante la pérdida de su trabajo.

La Compensación por Tiempo de Servicios, no constituye un seguro de desempleo, he ahí la necesidad de la implementación de un Seguro que realmente constituya un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo y la manera de lograrlo es obligar a los empleadores a tomar un seguro de desempleo a favor de sus trabajadores, como un porcentaje del sueldo del trabajador y por una cantidad de meses acorde con la tasa promedio de reinserción laboral.

Una medida como ésta, en mercados laborales cada vez más competitivos, incluso podría generar un aumento en el promedio de ingresos a favor de los trabajadores, dado que lo que un empleador calcula es siempre el “costo empresa”.

La CTS nació con la idea de brindar protección social ante un eventual cese del trabajador, y desde el punto de vista económico, actúa bajo la figura de un ahorro forzoso cuyo uso está destinado a mantener los gastos del trabajador y su familia, hasta que este consiga insertarse nuevamente en el mercado laboral que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo.

En consecuencia, podemos decir que en la actualidad se confunden cuando se habla de la existencia de un Seguro de Desempleo en el Perú, ya que este se relaciona con la Compensación por Tiempo de Servicios, lo cual es muy distinto.

Frente a esta parte de nuestra investigación, es de observar que nuestra Constitución prescribe que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social y el Estado es el único responsable para garantizar el acceso a ese derecho, a través de entidades públicas privadas o mixtas, debe prevenir las contingencias futuras establecidas en las leyes peruanas.

Bajo esta lógica, el Estado peruano debe seguir la línea de La Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en la cual está suscrito, pues ella considera en un documento publicado en 1991 denominado Administración de la Seguridad Social, definiéndola como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante medidas públicas, las cuales permitirá superar los obstáculos y entre ellos se encuentra el desempleo.

Para el Perú, este seguro constituiría un aporte a la modernización de las relaciones laborales al otorgar los resguardos adecuados para enfrentar con seguridad los procesos de movilidad laboral cada vez más habituales en la economía globalizada.

Respecto a este punto, ya la Organización Internacional de Trabajo ha referido que los países con protección del desempleo y otros mecanismos similares adoptan políticas activas del mercado laboral, y serán capaces de reaccionar con mayor rapidez y de manera más eficaz ante posibles crisis, mucho más que otros países que no tienen estos estabilizadores automáticos. La compensación por tiempo de servicios (CTS) en los regímenes laborales especiales es un beneficio laboral bastante polémico, que si bien es se trata de un beneficio social cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado, este no ha logrado cumplir a la actualidad con los objetivos de la seguridad social en nuestro país.

A continuación presentamos un cuadro comparativo entre la CTS y el Seguro de desempleo.

CUADRO COMPARATIVO ENTRE SEGURO DE DESEMPLEO Y LA CTS	
SEGURO DE DESEMPLEO	CTS
Una de las ventajas del seguro de desempleo al implantarse en Perú, es que dentro de este seguro de desempleo, estarían beneficiados todos los trabajadores sin excepción, ya que se trata de un derecho.	En la CTS se excluye algunos trabajadores como: trabajadoras del hogar, trabajadores mineros, pescadores, artistas, trabajadoras domésticas y otros.
En el seguro de desempleo, la cobertura es amplia sin restricciones para ningún trabajador, pero esta cobertura, sólo llegaría al propio trabajador más no a su familia.	La cobertura en la CTS es amplia, cobertura a toda la familia del trabajador.
El seguro de desempleo asiste al trabajador con un pago de asignación mensual, es decir, con pago periódico, además brinda ayuda al desempleado para reincorporarse a un nuevo centro de trabajo.	La Compensación por Tiempo de Servicio actúa como una figura de ahorro forzoso, cuyo uso está destinado a mantener los gastos del trabajador.
El trabajador que se encuentre sin trabajo, no podrá disponer del total del monto del seguro, sino más bien una mensualidad para subsistir él y su familia	En cambio en la CST, el trabajador puede disponer de la totalidad de sus aportes en el momento que la ley señala.
Debe financiarse con los aportes de los trabajadores, los aportes de los empleadores y la participación del Estado	No se financia ni con los aportes de los trabajadores, ni con los aportes de los empleadores ni del estado, se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador.
El seguro de desempleo para un país como el Perú, debe cubrir al menos el 50% de la remuneración perdida por un periodo máximo de 6 meses.	Debe tratarse de un sistema de reparto, pero que a su vez permita otorgar prestaciones en función a la remuneración dejada de percibir por el trabajador
Su administración, puede ser realizada por alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el Perú: ESSALUD o la ONP.	Su administración es realizada por las entidades financieras.

En nuestra opinión, si el Perú contara con un seguro de desempleo este debe estar plasmada en una ley específica, ya que el seguro de desempleo, generalmente es parte de la estructura general de la seguridad social. Si seguimos las experiencias internacionales podemos ver que los países industrializados, comenzaron a desarrollarse con generosos beneficios y moderadas restricciones de acceso, contando con programas en la cual el seguro sea obligatorio como parte del seguro social, la misma que se encuentra financiado por el trabajador, el empleador y desde luego el estado, las prestaciones por desempleo están establecidas en la ley de cada país.

Por esta razón en esta investigación propondremos que el Congreso debe considerar un proyecto de Ley de protección al trabajador, que cuente con un diseño para los trabajadores que hayan contado con un contrato laboral, buscando políticas pasivas consistente principalmente en medidas de sustitución de ingresos durante los períodos de falta de empleo o búsqueda de empleo, en este caso se sugiere el Seguro de desempleo, que materia de la presente investigación.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la implementación del seguro de desempleo en el Perú protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en el Perú?

3. HIPÓTESIS

La implementación del seguro de desempleo en el Perú, protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en forma más adecuada que la compensación por tiempo de servicios, al permitir prevenir los efectos originadas por el cese en el trabajo por un lapso mayor de tiempo y gozar de un sistema de Seguridad Social más Integral.

4. VARIABLES

V.I.

- Implementación de un Seguro de desempleo en el Perú.

5. OBJETIVOS

❖ OBJETIVO GENERAL:

- Determinar de qué manera la implementación de un Seguro de desempleo beneficiará de forma más adecuada a los trabajadores que la llamada Compensación por Tiempo de Servicios vigente en nuestro país.

❖ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Investigar las ventajas y diferencias que supone la figura jurídica de la CTS en el Perú y el Seguro de desempleo, en relación a la protección de los trabajadores.
- ✓ Analizar la conveniencia de la implementación de un Seguro de desempleo en sustitución de la Compensación por tiempo de servicios.
- ✓ Conocer las principales cifras evolutivas del desempleo en el Perú, a fin de justificar la implementación de un Seguro de desempleo.

6. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación resulta importante porque está basado en la preocupación por el desempleo en nuestro país, pues los jóvenes están especialmente afectados por este problema porque si pierden el empleo poco después de ingresar en el mercado laboral, es posible que no hayan cotizado la seguridad social el tiempo suficiente para tener derecho a las prestaciones básicas.

Si bien es cierto, la economía nacional ha mantenido un crecimiento sostenido en los últimos años (según cifras de la agencia Bloomber, la economía peruana crecerá 4,2% en el 2017) (GESTION, 2016), todavía podemos encontrar un alto nivel de pobreza y trabajo informal (BBC, 2015).

En cuanto a las tasas de desempleo, las cifras oficiales dan cuenta que nuestro país no registra cifras alarmantes (RPP), pero se constata que la desocupación es un problema gravitante. Solo por poner un ejemplo, el INEI señaló que 4,263,800 residentes de Lima

Metropolitana carecen de empleo total o parcialmente. La desocupación afecta al 57% de los 7,391,500 pobladores en edad de trabajar de la capital. En la actualidad, seis de cada diez residentes de Lima Metropolitana carecen de empleo, total o parcialmente (VASQUEZ, 2015).

La vulnerabilidad frente al riesgo de desempleo, junto con el carácter catastrófico del mismo, hace que la protección frente a éste haya adquirido especial importancia, por lo que la implementación de un seguro de desempleo, protegería al trabajador por un periodo en caso de que su flujo de ingresos disminuya por un cambio en su situación laboral, y el Estado debe brindar esta cobertura a la población desempleada, motivo por el cual se considera que es necesaria y hasta urgente la creación de un seguro de desempleo en el Perú, al punto que recientemente el ministro de Economía, Alfredo Thorne señaló que el MEF ya diseña un Seguro de desempleo, en atención a una de las promesas del actual presidente (COMERCIO, 2016).

Este nuevo instrumento también contribuiría a dinamizar el mercado laboral. Ello porque el seguro no sólo protegería los ingresos del trabajador cesante estimulando su rápida inserción laboral, sino que también activa otros componentes que incentivan la capacitación y reconversión laboral para los beneficiarios del sistema. Además, facilitaría una interacción más eficiente entre la oferta y la demanda de empleo a través de una bolsa de trabajo electrónica de cobertura nacional. Para el Perú, este seguro constituiría un aporte a la modernización de las relaciones laborales al otorgar los resguardos adecuados para enfrentar con seguridad los procesos de movilidad laboral cada vez más habituales en la economía globalizada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES

En esta parte de nuestro trabajo nos abocamos a los estudios más importantes referidos a nuestro tema de investigación. Así, encontramos los siguientes.

1.1. NACIONALES:

GARCIA MANRIQUE, Marcos. Revista soluciones Laborales, Nro. 34, 2014. “Nociones sobre Seguro de desempleo, elementos principales y estudio comparativo respecto de la CTS”.

CONCLUYE:

“Que el Perú debe contar con un Seguro de Desempleo pero que el mismo tanto en su cobertura y protección, debieran ser encargadas principalmente a los sistemas previsionales y de seguridad social, por tratarse de una contingencia de ocurrencia probable e incierta.

El seguro de desempleo tendría la naturaleza de beneficio social y por ello debería ser financiado íntegramente por el empleador. No considera un seguro otorgado por el Estado por cuanto se trata de una materia que obliga a una evaluación mucho más ambiciosa”.

MATOS ZEGARRA, Luis J. Revista Derecho y Empresa, marzo de 2014. Trujillo- La Libertad. “La Compensación por Tiempo de Servicios y el Seguro de Desempleo en el Perú”.

CONCLUYE:

“Que la CTS en el Perú, no reúne los requisitos esenciales que debe reunir un seguro de desempleo, por lo que compartimos la

posición de la OIT en el sentido que el régimen indemnizatorio previsto por la CTS no puede funcionar como seguro de desempleo, de modo que el Estado debe iniciar una reforma que atienda no solo los justos reclamos de los trabajadores sino también tenga en cuenta las reales posibilidades de las empresas. No se trata de experimentar con este tipo de medidas, sino darle solución a la la problemática de la empleabilidad y subempleabilidad”.

LORA ÁLVAREZ, Germán. ¿CTS vs. Seguro de desempleo? Conexión ESAN. En:
<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/05/18/cts-versus-seguro-desempleo/>.

CONCLUYE:

“Desde el punto de vista de las empresas, el atractivo de la nueva modalidad propuesta -el seguro de desempleo- es que significaría un menor costo. Se pasaría a pagar mensualmente del 10% aproximadamente al 2.5% del sueldo del trabajador.

Es decir, estamos hablando de 7.5 puntos porcentuales menos en el costo laboral asumido por la empresa. Se trata evidentemente de una propuesta hecha pensando en el empleador y en una reducción de costos laborales.

A fin de poder hacer más eficiente la medida, tomando en consideración que existe una práctica generalizada en las empresas de contratar a los trabajadores por plazos definidos, se podría disponer que el nuevo régimen de seguro de desempleo se aplique solamente en los casos de contratación de trabajadores a plazo indefinido”.

COOPER, Claudia. El seguro de desempleo. Artículo publicado en el diario Peru.21 (06/11/16). En: <http://peru21.pe/opinion/claudia-cooper-seguro-desempleo-2227358>.

CONCLUYE:

“Estoy de acuerdo que cualquier iniciativa que no sea políticamente viable no sirve y una reforma hacia la flexibilización laboral no debería basarse en una reducción de los beneficios para el trabajador sino focalizarse en hacer más flexible la relación laboral.

Así, la iniciativa planteada por PPK de establecer un seguro de desempleo debiera sustituir la rigidez laboral que genera el costo de despido antes que constituir un sustituto de la CTS.

Y es que una empresa que enfrenta una mayor demanda sabe que el ciclo expansivo que enfrenta se revertirá. Lo que no sabe es cuándo ni de qué magnitud será el ajuste. Es esa incertidumbre la que debe ser suavizada y no amplificada por la política laboral. Toda formalización debe defender la voluntad de las empresas por crecer, ampliar sus planillas y hacerse con ello más productivas”.

MENDOZA, Juan. CTS, Seguro de desempleo y pensiones. Artículo publicado en el diario Peru.21 (24/10/16). En: <http://peru21.pe/opinion/juan-mendoza-cts-seguro-desempleo-y-pensiones-2245237>.

CONCLUYE:

“No sería buena idea reemplazar la CTS por un seguro de desempleo. Tal y como lo ha señalado Iván Alonso, la CTS no es un sobre costo laboral pues es parte de la remuneración del

trabajador. La única diferencia es que se recibe de forma diferida cuando termina el vínculo laboral. En ese momento, el trabajador se lleva el íntegro de su cuenta individual de CTS más los intereses acumulados.

Por el contrario, con el seguro de desempleo la plata del trabajador se iría a un pozo común del cual se financiarían las compensaciones. Es decir, el seguro de desempleo sí sería un sobrecosto pues habría escasa relación entre los aportes de una persona y los beneficios que podría recibir. Por ejemplo, para alguien que nunca llegara a estar desempleado, el seguro sería plata perdida”.

1.2. INTERNACIONALES:

MIGUEL BASSALETTI RIESS. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago Chile-2010. “El Seguro de Desempleo: Discusión Legislativa sobre los Regímenes de Administración del Seguro de Cesantía”, Universidad de Chile- Facultad de Derecho.

CONCLUYE:

“Todos los sectores involucrados en la discusión del tema, sin excepción alguna, estuvieron absolutamente de acuerdo en la necesidad de la existencia de un seguro de cesantía. Sin embargo, donde se suscitaron mayores divergencias, fue fundamentalmente en lo relativo a la administración del seguro – la discusión se centró en si debía ser una o varias instituciones administradoras.

Si bien es cierto que las instituciones de AFP han señalado que un operador único atentaría contra el libre mercado, otra perspectiva

señala que lo anterior no responde a la realidad, pues este operador único que se optó fue con el fin de aprovechar las economías de escala y de ámbito que existen en el mercado previsional y financiero chileno”.

Otro punto por el cual se ataca a este operador único, es que como recién está empezando a marchar el sistema, el beneficio sea el menor costo, pero a la larga un monopolio genera otros problemas como la poca eficiencia porque no hay competencia que incentive mejorar el servicio”.

MARIO VELASQUEZ P. Seguro de desempleo y reformas recientes en América Latina”. Documento macroeconomía del desarrollo, Naciones Unidas- CEPAL, División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile, 2012.

CONCLUYE:

“En la última década en esta parte del mundo, se han realizado un conjunto de reformas a los Seguros de Desempleo en Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela y Uruguay, en las que es posible identificar desde cambios estructurales hasta modificaciones paramétricas con alcance diverso.

Estas modificaciones han estado orientadas a mejorar la efectividad y eficiencia de los Sistemas, así como extender beneficios hacia de trabajadores inicialmente no cubiertos, a mejorar las bases del financiamiento, y a fortalecer los vínculos con políticas activas de capacitación y de servicios de empleo”.

INFORME OIT- Oficina Internacional de Trabajo. Informe realizado por La Comisión de Expertos en Aplicación de

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, 2012.

CONCLUYE:

“La Comisión refiere que, en los últimos 20 años el Perú se ha referido al sistema de indemnización en base de la Compensación por Tiempo de Servicios que no puede considerarse un sistema de protección contra el desempleo de conformidad con los requisitos en el Convenio 44.

La comisión quiere señalar a la atención del Gobierno la necesidad de desarrollar un sistema sostenible de seguridad social, que permitiría al Estado utilizar plenamente el potencial que ofrecen las normas internacionales sobre seguridad social a fin de permitir la ampliación gradual de la cobertura a toda la población. En este contexto, la comisión espera que el Gobierno no escatime esfuerzos en un futuro próximo para establecer un sistema de seguro de desempleo”.

SANHUEZA, Claudia. “Desempeño de los instrumentos de protección al desempleo en Chile”. Investigación para el Banco Interamericano de Desarrollo- BID, Santiago, 2011.

CONCLUYE:

“El seguro de desempleo combina cuentas de ahorro individuales, financiadas por trabajadores y empresas con un fondo redistributivo financiadas por empresas y el Estado. Cada mes trabajadores y empresas depositan en cuentas individuales un porcentaje del salario, y paralelamente empresas y Estado depositan por cada trabajador en un fondo redistributivo llamado Fondo de Cesantía Solidario”.

2. BASES TEÓRICAS

En esta parte de nuestro trabajo nos abocamos a los estudios más importantes referidos a nuestro tema de investigación. Así, encontramos los siguientes.

SUBCAPÍTULO I LA SEGURIDAD SOCIAL

1. DEFINICIÓN

Es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras (APARICIO VALDÉS, 2004).

El profesor **Rendón Vásquez** refiere sobre la definición de Seguridad social lo siguiente “La seguridad social podría ser definida como el conjunto de esfuerzos realizados por una sociedad, con la finalidad de prevenir los riesgos sociales y reparar sus efectos. Estos esfuerzos se integran en un sistema de políticas, normas, actividades de administración, procedimientos y técnicas” (VASQUEZ R. , 2009).

En palabras de **Almansa Pastor**, define a la seguridad social como “el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derechos los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera” (ALMANSA PASTOR, 1999).

Podemos concluir entonces que la seguridad social es aquella disciplina que difunde el derecho de las personas, como miembros de la sociedad, a la protección contra los diferentes riesgos, actuales y diferidos, mediante el conjunto de sistemas organizados que otorgan cobertura oportuna y eficaz para conjurar dichas contingencias.

2. DEFINICIÓN DE LA OIT

La organización Internacional del Trabajo, (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado Administración de la Seguridad Social definió La Seguridad Social como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

3. DEFINICIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la seguridad social se define para algunos autores como el conjunto de normas y principios destinados a proteger a las personas de las contingencias a las que están expuestos por el solo hecho de existir, y que una vez ocurrido el siniestro, el Estado garantice la cobertura total de este (VÁSQUEZ VIALARD, 2001).

4. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1. Principios básicos

4.1.1. Solidaridad

Este principio según Falcón Gomez-Sanchez, es uno de los fundamentos esenciales de la Seguridad Social. Por este principio el que aporta más debe ayudar al que aporta meno. Es así que la administración debe efectuar la distribución equitativa de los aportes con la oportunidad en que los requiera el afectado para su asistencia, a fin que en toda ocasión que se requiera exista fondo de prevención suficientes como para atender a los titulares del derecho como a sus derecho-habientes con las aportaciones que se ofrecen y que deben otorgarse por mandato legal. En este caso por imperio de este principio, el aportante de mayores recursos acude en socorro de quienes los poseen, en virtud a la distribución racional de los fondos de previsión y al valor moral y ético obliga a los seres humanos a prestarse ayuda mutua. Cabe resaltar que este autor consigna un conjunto de principios diferentes al común de los autores nacionales, como justicia social (GÓMEZ SÁNCHEZ, 1999).

4.1.2. Universalidad

Este principio se refiere al objetivo de generalización de las personas comprendidas en el sistema, con el propósito final de que toda población quede amparada por él. Cabe resaltar que si bien en sus incisos solo los trabajadores dependientes y los de los medios urbanos eran los que gozaban de algunos de los beneficios sociales, tal situación ha ido transformándose, comprendiendo a los trabajadores autónomos y a los rurales, aunque no siempre en una cobertura tan completa.

Se afirma así la teoría de la protección colectiva, dentro de los esquemas de la Seguridad Social, ya que la necesidad de cobertura de las contingencias no se admite como privativa de ciertas categorías sociales, sino como un derecho que debe extenderse al conjunto de la población, sin la exclusión de ninguna índole (MARTINEZ VIVOT, 2005).

4.1.3. Integralidad

Por este principio se considera cubrir la totalidad de la contingencia, además debe ser oportuna y suficiente. Pero la verdadera eficacia debe radicar en que la protección frente a las mismas sea completa, abarcando integralmente las dos manifestaciones económicas de un siniestro: la pérdida del ingreso ordinario y los mayores gastos que se generen. Para **Luis Delgado Aparicio** se manifiesta en la comprensión de un número cada vez mayor de contingencias, con relación a las posibles respuestas que se tenían en tiempos anteriores. Sin embargo, la dificultad no está tanto en ampliar los beneficios y las necesidades cubiertas, sino que sean ellos suficientes y que se les atienda adecuadamente (DELGADO APARICIO, 2000).

4.1.4. Unidad

Por este principio se entiende que todas las prestaciones de la seguridad social deben ser administradas por una sola entidad o por un sistema de entidades entrelazadas orgánicamente y vinculadas a un sistema único de financiamiento; evitando la proliferación de cajas o sistemas que se superpongan, debilitándose mutuamente y relativizando la eficacia de su acción (FAJARDO CRIBILLERO, 2002).

4.1.5. Internacionalidad

Este principio reconoce como fundamento la necesidad de proteger a los trabajadores migrantes amparándose allí donde tengan que ir para obtener empleo. Su importancia se acrecienta a medida que masas cada vez más grandes de trabajadores, que suman varias decenas de millones abandonan su país de origen.

4.2. Principios operacionales

4.2.1. Subsidiariedad

Como consecuencia de la aplicación irrestricta de los principios de solidaridad e igualdad en lo tocante a las prestaciones, surge la necesidad de conciliar y de poner cierto contrapeso en uno de los platillos de la balanza social, cuando vemos que, en el otro, imparten beneficios sin ningún sentido ni criterio, solo una mera obligación o como un derecho estéril.

4.2.2. Comprensividad

El profesor **Martin Fajardo**, preconiza este principio la planificación de una política adecuada de contingencia cubiertas contrayéndose sobre el aspecto objetivo de la seguridad social. Según este principio la política de la seguridad social estaría orientada a encarar un plan debidamente trazado de eventualidades o contingencias a cubrir, según sea más conveniente o responda a las necesidades de cada nación, y con ello, desterrar aquellas lagunas o zonas blancas del cuadro de protección social (FAJARDO CRIBILLERO, 2002).

4.2.3. Técnica administrativa

La aplicación de la seguridad social debe ir de la mano con un continuo perfeccionamiento de métodos, técnicas y sistema que posibilitan la progresión racional así como de la formación y perfeccionamiento de los recursos humanos en lucha contra los procedimientos estacionarios y la rutina que dificultan la eficacia de los programas de la seguridad social (VILLAVICENCIO MILLA, 2008).

4.2.4. Progresión racional

Según este principio, a decir de **Martin Fajardo** todo plan que trate de aplicar la seguridad social, ya sea en cuanto a personas protegidas, como a eventualidades cubiertas, entidad de las prestaciones, criterios de financiamientos, de gestión, debe observar una regulación en su tránsito, hacia la consecuencia de sus metas, teniendo en cuenta lo deseable y lo realmente posible en cada país, principalmente en aquellos en que se encuentran en proceso de desarrollo, en los cuales podrían producirse una ruptura sensible de la renta nacional (FAJARDO CRIBILLERO, 2002).

4.2.5. Inmediación

Según Martínez Vivot, respecto al presente principio manifiesta lo siguiente: “las respuestas que da el sistema de seguridad social deben llegar oportunamente, ya que están destinadas a remediar situaciones, paliando sus efectos o confiriendo la ayuda oportuna. Ocurre como en la justicia, que si no opera a tiempo no es justicia. Existen contingencias como las enfermedades o accidentes, que existen una atención inmediata, con riesgo de agravar la consecuencia ya manifestada” (MARTINEZ VIVOT, ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2004).

5. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS

La vida del hombre ha sido descrita como fenómeno de interacción entre el ser humano y el medio. El mundo del hombre transcurre tanto en el medio natural como en el social y en el espiritual; y su vida se halla inserta dentro de un ámbito al que Ortega y Gasset llamo las circunstancias o mundo, y agrego que este era el repertorio de nuestras posibilidades vitales.

En el medio natural y en el social, cabe ubicar a las contingencias de variada índole que amplían, o disminuyen o eliminan el repertorio de posibilidades de la vida concreta de cada persona.

Para Vásquez Vialard las contingencias sociales son eventos que dan lugar a específicos estados de necesidad, frente a los cuales el instrumento político, también específico, es la Seguridad Social. Las principales contingencias son las siguientes (VÁSQUEZ VIALARD, 2001):

- **Alteración de la salud**

Alteración de la salud como contingencias protegida, constituye la causa primaria de necesidad social, consistente en una incapacidad de ganancia o insuficiencia de rentas debida al exceso de gastos para atender convenientemente la salud propia y la del núcleo familiar.

- **Incapacidad laboral**

La incapacidad laboral, genéricamente considerada, constituye una contingencia protegida de contenido específicamente profesional, la misma que es considerada como una de las causas primarias de necesidad social, consistente en la incapacidad de ganancia por defecto de ingreso debido a la incapacidad patológica y sobrevenida para trabajar.

- **Muerte**

La muerte es la extinción de la vida del hombre. En la noción netamente jurídica podemos decir que la muerte consiste en la extinción de la relación jurídica exclusivamente en la producción de situaciones de necesidad merecedoras de protección y que reclaman la atribución de prestaciones.

- **Vejez**

La vejez constituye hoy en día uno de los problemas socioeconómicos más complejo con que se enfrenta la sociedad actual, como contingencia protegida constituye una causa de necesidad social, y en cuanto tal, consiste en la incapacidad de ganancia por defecto de ingresos debido al cese en el trabajo a causa de la edad.

- **Familia**

La contingencia se toma desde el punto de vista de la carga familiar, constituyendo una causa de necesidad social, consistente en la incapacidad de ganancia por exceso de gastos para atender suficientemente las obligaciones familiares que se encuentran sobre el sujeto protegido.

- **Desempleo**

El desempleo como contingencia protegida da lugar a la incapacidad de ganancia por defecto de ingresos debido al cese o reducción de trabajo provocados por causas objetivas e involuntarias.

SUBCAPÍTULO II

LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. DEFINICIÓN

La compensación por tiempo de servicios – compensación por tiempo de servicios, es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria (en un modelo teórico) y que el empleador descuenta mes a mes (ahorro forzoso) y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo (COLOMA DIAFRA, 2003).

La compensación por tiempo de servicios cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. La compensación por tiempo de servicios solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral. por otro lado, sobre la base de la compensación por tiempo de servicios, el trabajador puede ser considerado sujeto de crédito en el sistema bancario y financiero, lo cual promueve su bienestar y el de su familia.

Algunos especialistas sostienen que este derecho tiene un fundamento de justicia por ser un resarcimiento por las energías gastadas a favor del empleador. En efecto, es claro que la remuneración no es suficiente para retribuir totalmente el esfuerzo del trabajador. Este ocasiona desgaste en la capacidad para el trabajo y en consecuencia una menor competitividad en el siempre difícil mercado laboral, donde irremediablemente tendrá que ir.

2. ANTECEDENTES

Si bien el concepto de compensación por tiempo de servicios (compensación por tiempo de servicios) fue esbozado ya en una ley de 1924, dicho instrumento tal como lo conocemos actualmente fue establecido en 1991, a través de Decreto Legislativo n° 650. Esta norma estableció como carácter obligatorio que las empresas privadas depositaran la compensación por tiempo de servicios en una cuenta bancaria especial a nombre del trabajador, el cual tenía desde ya el derecho a libre elección de la entidad financiera receptora de los fondos. el objetivo de la compensación por tiempo de servicios fue siempre el de otorgar un beneficio social que prevenga las contingencias que originase el cese del contrato laboral de un trabajador (DURÁN VALVERDE, 2007).

En ese sentido, desde un inicio la referida norma determinó el carácter intangible e inembargable de los depósitos compensación por tiempo de servicios, por lo cual los trabajadores beneficiarios no podían hacer uso con libre disponibilidad de dichos fondos, salvo retiros parciales bajo determinadas condiciones.

No obstante ello, posteriormente, y en forma sucesiva, diversas disposiciones legales fueron ampliando la posibilidad de disponer de manera más amplia de los fondos depositados en las cuentas compensación por tiempo de servicios, con la finalidad de incrementar la demanda interna y así apoyar la reactivación de la economía, especialmente en épocas de desaceleración. si bien es cierto que ello habría contribuido en cierta medida a suavizar el ciclo económico, por otro lado daba como resultado que se desvirtúe la finalidad de un seguro de desempleo que tenía la compensación por tiempo de servicios, y bajo la cual fue creada esta figura, lo que ponía en mayor riesgo a los trabajadores ante una eventual pérdida del empleo. Ello es de suma importancia en el Perú, dado que a diferencia de otras

economías –especialmente de países desarrollados– no se cuenta con un esquema de seguro de desempleo propiamente dicho (COLOMA DIAFRA, 2003).

3. COBERTURA Y CÁLCULO DE TIEMPO DE SERVICIOS

3.1. TRABAJADORES CON DERECHO A COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Tienen derecho al beneficio de la compensación por tiempo de servicios, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre 5 o 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, el requisito al cual se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.

Aquellos empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo con lo establecido en la Ley de productividad y competitividad laboral, no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios. También tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

3.2. TRABAJADORES EXCLUIDOS

No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el treinta por ciento (30%) o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.

No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

3.3. CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIOS

Para determinar la compensación por tiempo de servicios solo se toma en cuenta el tiempo de servicio efectivamente prestado en el Perú. No obstante, lo anterior también es computable para determinar el monto de la compensación por tiempo de servicios los días de trabajo efectivo, y por excepción, los siguientes supuestos (LOMBARDI BACIGALUPO, 2008):

- a. Las Inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año.
- b. Los días de descanso Pre y Post Natal.
- c. Los días de suspensión de la realización laboral con pago de remuneración por el empleador.
- d. Los días de huelga siempre que esta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e. Los días que se devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.

3.4. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Son remuneraciones computables para el cálculo de las compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera sea la denominación que se les dé, y siempre que sean de su libre disposición (SNOWDER, 2001).

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montones puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Las remuneraciones diarias se multiplicaran por 30 para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

3.5. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

Con Arreglo al Artículo 19^a del Decreto Legislativo N° 650, concordante con el Artículo 7^a del Título Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, no se consideran remuneraciones computables, los conceptos siguientes:

a. Las Gratificaciones Extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

b. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.

c. El costo o valor de las condiciones de trabajo.

d. La canasta de navidad o similares.

e. El valor del transporte, siempre que este supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

f. La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Esta comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso, sean estos Pre-escolares., escolares, superiores, técnicos o universitarios, e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollote los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

g. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.

h. Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.

i. Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie.

j. La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto o cuando se derive de mandato legal.

k. El Refrigerio que no constituya administración principal. Es decir aquella alimentación que no se desayunó, almuerzo o refrigerio de mediodía que lo sustituya, cena o comida.

l. El incremento del 10.23% que percibió el trabajador que se afilió al SPP con anterioridad al 19 de Julio de 1990.

4. TIPO DE TRABAJADOR Y ACCESO A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

A continuación presentamos un cuadro sobre cada uno de los supuestos contemplados en la ley.

TIPO DE TRABAJADOR Y ACCESO A LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS		
PERSONAL	BENEFICIO	COMPEN SACIÓN POR TIEMPO DE SERVICI OS
CONDICION	Empleados	SI
	Obreros	SI
	Trabajador Extranjero	SI
	Beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales	NO

	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	SI
	Socios trabajadores de Cooperativas	SI
CATEGORIA	De dirección	SI
	De confianza	SI
JORNADA	Menos de 4 Horas	NO
	4 O mas Horas	SI
DURACION DEL CONTRATO	A plazo fijo	SI
	A plazo indeterminado	SI
REMUNERACION	En moneda Nacional	SI
	En moneda extranjera	SI
	Remuneración Integral	SI
NOGEOCACION COLECTIVA	Con Negociación colectiva	SI
	Sin Negociación Colectiva	SI
ANTIGÜEDAD	En Periodo de Prueba	SI
	Superado el periodo de Prueba	SI
	Menos de 1 mes de Labor	NO
SITUACION DEL TRABAJADOR	En descanso vacacional	SI
	De licencia con Goce de remuneraciones	SI
	Percibiendo Subsidios por : - Enfermedad - Accidente de trabajo	SI
	- Maternidad	SI
	De Licencia sin Goce de Haber	NO

5. CARACTERÍSTICAS DE LOS DEPÓSITOS DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

5.1. Intangibilidad

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50% de su valor. Su abono procede al cese del trabajador cualquiera que sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones de los retiros de libre disposición hasta el 50 % de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses, y la asignación provisional por despido nulo ante mandato del Juzgado de Trabajo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho (ISLAS GOROLLO, 2005).

5.2. Bien de la Sociedad de gananciales

La compensación por tiempo de servicios tiene calidad de bien común solo a partir del matrimonio civil o luego transcurridos dos años continuos de unión de derecho, y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios p de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin al régimen de gananciales.

5.3. Posibilidad de garantizar préstamos

A. Ante el empleador

La compensación por tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de compensación por tiempo de servicios y sus intereses, solo pueden garantizar sumas

adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que excedan en conjunto del 50% del beneficio (ARELLANO, 2003).

B. Ante Cooperativas de Ahorro y Crédito

Los préstamos otorgados al trabajador por las cooperativas de ahorro y crédito a las que pertenece, así como sus intereses pueden ser garantizados con su compensación por tiempo de servicios, siempre que en conjunto no excedan del 50% de la compensación por tiempo de servicios devengada al 31 de siembre de 1990, la depositada y sus intereses.

C. Antes los Depositarios

Se puede garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la compensación por tiempo de servicios depositada más sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario, la violación de estas normas seria especialmente sancionada por la sbs, el otorgamiento de estos préstamos por parte de los depositarios, no limita el pago de los intereses que genera el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

SUBCAPÍTULO III

EL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ

1. DEFINICIÓN

El seguro de desempleo responde al derecho a cobrar una cantidad determinada cuando se dé la circunstancia del desempleo dependiente de las cotizaciones hechas y del tiempo trabajado. Puede haber sistemas de seguros privados de desempleo que suelen responder a compromiso de pago -hipotecas, alquiler- en caso de que el trabajador vaya al desempleo, suele ser estatal o público (DURÁN VALVERDE, 2007).

En un reciente informe, la Comisión de Expertos de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) ha criticado duramente a nuestro país por no cumplir con implementar un seguro de desempleo, tal y como se comprometió hace más de 50 años cuando se ratificó el Convenio N° 44 (1934) sobre seguros de desempleo. Pese a que el legislador peruano ha repetido en diversas oportunidades que la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante CTS) es un seguro de desempleo, a través del presente trabajo analizamos las razones que podrían explicar el porqué la CTS no se configura como una pretensión de seguridad social.

2. NATURALEZA JURÍDICA

Un seguro en términos generales, es un contrato por el que una persona (el asegurador) se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura a indemnizar, dentro de los límites pactados, el daño

producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas.

En este contrato intervienen un asegurador o compañía de seguros, que es quien vende el seguro y quien cubre el riesgo y el asegurado o tomador del seguro, que es la persona que compra la póliza de seguro y paga la prima. A veces no es la misma persona, pues uno puede ser el que haya contratado el seguro, que es el tomador y ser distinto quien esté garantizado o asegurado, como sucede por ejemplo en los seguros colectivos de accidentes que contratan las empresas en favor de sus trabajadores.

El asegurado recibe un contrato, denominado la póliza de seguro, que detalla las condiciones y circunstancias en las que el asegurado será compensado económicamente.

Una de las manifestaciones de la institución del seguro es la seguridad social, que es un sistema obligatorio de cobertura, administrado por el Estado, dirigido a proporcionar protección y bienestar a los ciudadanos, que suele garantizar una prestación económica en caso de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento, desempleo etc (SNOWDER, 2001).

3. EL SEGURO DE DESEMPLEO COMO PRESTACIÓN DE CARÁCTER PREVISIONAL

El desempleo como contingencia social

La desocupación puede definirse como la situación en que se halla quien siendo habitualmente un trabajador por cuenta ajena y encontrándose apto para trabajar ha de permanecer ocioso por causas independientes de su voluntad. La desocupación es la situación de quien puede y quiere trabajar pero no encuentra trabajo,

lo que permite distinguir la condición de desempleado de la del minusválido y del inadaptado o vago.

La CTS no es un seguro de desempleo

De acuerdo a todo lo manifestado resulta pertinente analizar las razones que nos llevan a concluir que la CTS tal cual está regulada en el Perú no puede ser considerada como un seguro de desempleo.

En primer lugar, es necesario precisar que recientemente se ha publicado el Informe 2011 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en el cual se analiza el cumplimiento por parte de los Estados respecto a los convenios que éste hubiese ratificado. En el caso de nuestro país y respecto al cumplimiento del Convenio sobre el desempleo de 1934 la Comisión ha expresado textualmente:

«Durante los últimos 20 años el Gobierno ha continuado refiriéndose al sistema de indemnización en base a la duración del servicio, establecido a través del decreto legislativo n. 650 de 1991, que no puede considerarse que constituya un sistema de protección contra el desempleo de conformidad con los requisitos establecidos en este Convenio [Convenio 44]...» (MARÍN VEGA, 2004).

Los estudios citados son concluyentes. La CTS no es, ni puede ser considerada un seguro de desempleo. Entre las razones que nos llevan a tal conclusión podemos encontrar las siguientes:

- a) Se trata de un derecho que asiste a los trabajadores, mas no a todos, pues excluye expresamente a los trabajadores que laboran a tiempo parcial y cuya jornada diaria sea en promedio inferior a 4

horas diarias, tampoco prevé los supuestos de suspensión perfecta del contrato de trabajo, ocasionado sobre todo por razones objetivas.

b) La CTS se calcula en función a la remuneración de cada trabajador y equivale en promedio a una remuneración por año de servicios; en consecuencia no se financia ni con los aportes de trabajadores ni con los aportes de los empleadores, ni mucho menos con la participación del Estado; se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador;

c) La CTS es entregada al trabajador una vez que se produce la extinción del vínculo laboral y éste puede disponer de la misma sin restricciones; sin embargo no se trata de un pago periódico y que se extienda durante todo el tiempo que dure la situación de desempleo; el trabajador podría utilizar el monto total para pagar una deuda o procurarse algún bien o servicio;

d) Como no se trata de una prestación periódica, su pago no se encuentra a cargo de alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el país y que puedan asegurar su pago, dado que como mencionamos el trabajador puede disponer libremente de este monto.

f) Finalmente, y pese a los esfuerzos por limitar su “libre disponibilidad”, el trabajador ante determinadas circunstancias puede disponer del saldo que se encuentre en su cuenta de CTS.

4. CARACTERÍSTICAS DE EL SEGURO DE DESEMPLEO

En este punto nos preguntamos sobre las características que debe reunir el seguro de desempleo para ser viable a corto y mediano plazo. Analicemos algunas posibilidades (VERA LA TORRE, 2006):

a) En primer lugar, debe ser un seguro que cubra a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, y aún a aquellos trabajadores que laboran a tiempo parcial.

b) Debe cubrir el desempleo total, la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial entendido como una reducción temporal de la duración normal del trabajo, la suspensión perfecta del contrato de trabajo en caso que dicha suspensión no sea imputable al trabajador (v.g. caso fortuito, fuerza mayor, razones tecnológicas, estructurales, etc.).

c) En cuanto a su financiamiento este debe ser sostenido por aportes (cotizaciones) de empleadores y trabajadores (régimen contributivo), que permitan asegurar su viabilidad en el futuro. La participación de la solidaridad del Estado resulta también importante (régimen no contributivo).

d) Debe tratarse de un sistema de reparto, pero que a su vez permita otorgar prestaciones en función a la remuneración dejada de percibir por el trabajador. El seguro de desempleo para un país como el Perú, debe cubrir al menos el 50% de la remuneración perdida por un periodo máximo de 12 meses.

e) En cuanto a su administración, esta puede ser realizada por alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el Perú: ESSALUD o la ONP.

f) El seguro debe reunir ciertas condiciones de admisibilidad y ciertas condiciones de pago.

g) Debe mantenerse la CTS, de tal manera que pueda ser un complemento adicional al monto que por seguro de desempleo pueda recibir el trabajador.

h) Eventualmente un seguro de desempleo debe extenderse incluso a los jóvenes que están en búsqueda de su primer trabajo y que hayan estado comprendidos en la ley sobre modalidades formativas laborales.

Una propuesta de Seguro de Desempleo en el Perú garantizará por lo menos la recepción de un salario mínimo vigente durante seis meses, aunque en otros países, como España, el tiempo máximo de cobertura es más amplio. Los países de América Latina que incluyen un seguro de desempleo dentro de sus sistemas de seguridad social son Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela, revelan datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Cada uno de estos programas tiene características y alcances distintos. En el caso de Ecuador, por ejemplo, el beneficio se recibe en un solo pago, y no en cuotas mensuales, lo cual lo acerca a las características de los programas de indemnizaciones por años de servicio. El pago, sin embargo, se recibe sólo si el trabajador permanece en la condición de cesante 60 días después de su despido (VASQUEZ R. , 2009).

En nuestro país en caso de ser aprobada una Ley que otorgue un seguro de desempleo, los requisitos deben ser los siguientes:

1. Haber cotizado por lo menos 24 meses en un periodo no mayor a 36 meses
2. Haber permanecido como desempleado por lo menos 45 días naturales

3. No percibir otros ingresos económicos por concepto de jubilación, pensión, apoyo por desempleo u otro de naturaleza similar
4. Acreditar el cumplimiento de los requisitos de los programas de promoción, colocación y capacitación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
5. El seguro consistiría en un máximo de seis pagos mensuales divididos en dos etapas. El primer pago corresponderá al 60% del ingreso promedio de las últimas 24 cotizaciones en el seguro social, el segundo pago será del 50% y los cuatro pagos restantes serán del 40%. Si el monto que resulte de este cálculo es menor a un salario mínimo, el gobierno se encargará de aportar el faltante.

Asimismo el pago del seguro de desempleo terminará cuando:

1. El desempleado haya agotado los seis pagos mensuales
2. Se reincorpore a una relación laboral
3. Perciba algún tipo de ingreso económico por concepto de jubilación, pensión, apoyo por desempleo, u otro de naturaleza similar
4. Incumpla con las obligaciones establecidas en los programas de promoción, colocación y capacitación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
5. El desempleado fallezca
6. El beneficio del seguro de desempleo sólo podrá recibirse una vez cada cinco años.

La idea del seguro de desempleo es que una persona no se integre a un trabajo informal por la necesidad económica, sino que pueda tener un apoyo económico por un tiempo mientras encuentra otro trabajo formal. Se incluirían como beneficiarios del seguro a personas que hayan prestado sus servicios por contrato durante tiempo determinado, por temporada, para obra determinada, sujeto a prueba, capacitación inicial, eventual y estacional (VERDERA, 2007).

En términos macroeconómicos, el seguro de desempleo contribuye a retener mano de obra en el sector formal y aumenta los incentivos para reducir la informalidad laboral. Además, en periodos de desaceleración económica ayuda a moderar el ciclo, al amortiguar la caída de la demanda agregada.

Cabe esperar que las ideas propuestas sean plasmadas en un proyecto de ley y que se logren poner en práctica. Los beneficiados serán no solo los trabajadores formales y sus familias, sino todo el país.

5. EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Para los siguientes cuadros nos valemos de un estudio de Veálasquez M., publicado el año 2006 (VILLAVICENCIO MILLA, 2008).

5.1. PAÍSES INDUSTRIALIZADOS.-

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS SEGUROS DE DESEMPLEO EN PAÍSES INDUSTRIALIZADOS

Países	Tipo de programa	Cobertura	Beneficios	Condiciones previas	Financiamiento Trabajador	Empleador	Estado
Australia	Asistencia al Desempleo	Asalariados y otros que reúnan condiciones de calificación.	Para jóvenes: entre A\$ 73.2 a 175.1 semanales según edad, estado civil y dependientes. Para reinserción, edad y otros: entre A\$ 145.9 y 174.95 semanales según edad, estado civil y dependientes.	Para jóvenes: desempleados o quienes estén en entrenamiento para el empleo o incapacitados para trabajar. Para reinserción, edad y otros. Mayores de 65 años (hombres) y 61.5 (mujeres), residentes, disponibles para trabajar y desempleo involuntario. Mayor de 60 no pensionado (por edad) o vivir con un pensionado y no haber trabajado o no haber recibido otras asignaciones.	No	No	Costo total financiado con ingresos generales.
Austria	Seguro obligatorio	Asalariados con ingresos mayores o iguales a € 301.54 al mes y aprendices. Exclusiones: empleados públicos. Sistema especial para trabajadores de la construcción.	55% de los ingresos netos. Mínimo: € 4.08 día; Máximo € 33.82 día hasta por 20 semanas y puede ser extendido hasta 78 en función de edad y número de cotizaciones.	26 contribuciones en los últimos 12 meses o 52 en 24 meses, si es primera vez. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	3% de los ingresos.	3% de la planilla.	Todo déficit y costos de la asistencia.
Bélgica	Sistema de Seguro Social.	Asalariados y se amplía a trabajadores temporales, domésticos, discapacitados y deportistas profesionales.	Si es jefe de hogar 60% del salario medio por todo el periodo de desempleo, hasta un máximo de € 58.38. Puede variar en función de estado civil, dependencia e historial de contribuciones. Existe un beneficio suplementario de subsistencia pagado a grupos específicos.	Menos de 36 años: con 312 días de cotizaciones en últimos 18 meses. Entre 36 y 50 años: con 468 días de cotizaciones en los últimos 27 meses. Más de 50 años con 624 días de cotizaciones en los últimos 36 meses. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	0.87% de los ingresos.	1.46% de los ingresos. Financiamiento de beneficios de desempleo adicionales en el marco de acuerdos colectivos.	Todo déficit.
Canadá	Sistema de Seguro Social.	Todos los asalariados incluidos los de gobierno federal y pescadores. Exclusiones: Todos los demás trabajadores por cuenta propia. Cobertura voluntaria para trabajadores de gobiernos provinciales.	55% de ingresos medio más un suplemento para ingresos bajos: menores a C\$ 25.921, con hijos dependientes. Máximo: C\$ 413 semanales. Se pagan hasta por 45 semanas en función del historial de cotizaciones y tasa regional de desempleo.	Varían según tasa de desempleo regional: desde 420 a 700 horas en el año previo. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	2.55% de los ingresos asegurados.	3.75% de los ingresos (1.4 veces la tasa de las personas aseguradas).	No. Máximo de ingresos anualmente asegurados: C\$39 000 en 1999.
Dinamarca	Sistema voluntario de seguro subsidiado.	Autoempleados y asalariados entre 16 y 65 años de edad; jóvenes que han completado 18 meses de capacitación vocacional, admitidos en los sistemas voluntarios de sindicatos en la industria, el comercio, agricultura, transporte y otros.	90% del promedio de los ingresos de las últimas 12 semanas, con máximo de 604 kroner por día o 157400 por año. Se paga desde el primer día de desempleo por un año y puede ser extendido por edad y para alcanzar beneficios de retiro.	Beneficio desempleo: Afiliado a un Fondo durante últimos 12 meses y 52 semanas de cotizaciones en los últimos 3 años. Desempleo involuntario y disposición a trabajar. Retiro anticipado: entre 60 y 65 años de edad, afiliados de un Fondo por 25 de los últimos 30 años o 20 de los últimos 25 años.	Contribución del afiliado para el fondo de desempleo voluntario. Asalariados o por cuenta propia: 8% del ingreso.	Una parte del 3% del impuesto base suplementario sobre el valor agregado de la empresa.	Costos superiores a los financiados por las contribuciones de empleador.
Finlandia	Dual. Seguro voluntario subsidiado y asistencia al desempleo.	Asalariados entre 17 y 64 años de edad.	Beneficio básico: € 22.75 por día. Suplemento por dependientes: 4.31 día por hijo; € 6.33 por dos hijos y € 8.16 por 3 o más. Beneficio en función del salario: Si ingresos mensuales menores a € 5 047.5 entonces € 22.75 día más 45% del salario diario; si ingresos mensuales iguales o mayores entonces € 55.37 día, más 20% del salario diario mayor a € 95.23 por día. Beneficio máximo: 90% del salario diario.	Beneficio básico: Al menos 43 semanas de cotizaciones semanales en los últimos 24 meses. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Beneficio en función del salario: afiliado de un Fondo de Desempleo por al menos 10 meses.	Para el beneficio básico: 0%. Para el beneficio en función del salario: 0.4% del salario.	Para el beneficio básico: 0%. Para el beneficio en función del salario: 0.7% si la planilla es menor a € 840940 y 2.7% si es mayor.	Costo de beneficios básicos. Beneficio relacionado con el salario: % del total de los costos: 39.2% en el año 2001.

Países	Tipo de Programa	Cobertura	Beneficios	Condiciones previas	Financiamiento		Estado
					Trabajador	Empleador	
Francia	Dual. Sistema obligatorio para empleadores y trabajadores y Sistema de financiamiento estatal.	Seguro de desempleo: Asalariados privados. Sistemas especiales para trabajadores de la construcción y puertos, marinos mercantes, pilotos, trabajadores domésticos, temporales y del sector público. Programa Solidario: desempleados de larga duración que han agotado el seguro de desempleo.	Beneficio de Desempleo: varía en función del ingreso previo: entre 57.4% y 75% de salario diario de referencia. La duración se establece según la edad: de 4 a 30 meses si es menor a 50 años y desde 4 a 60 meses si es mayor. Asignación de Solidaridad: monto variable y cada 6 meses se reevalúa la condición. Máximo asegurado de € 400.8 al mes con suplementos adicionales de € 174.9 bajos condiciones de edad y de actividad.	Beneficio desempleo: menores de 60 años o entre 60 y 65 años sin pensión y cuatro meses de cotizaciones en los últimos 18 meses. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Para Asignación de Solidaridad: accidentes del trabajo, con enfermedad ocupacional y refugiados. En función del test de ingresos para quienes perciben menos de € 846.9 (solteros) y € 1893.8 con pareja.	2% de los ingresos	3.6% de la planilla.	Todo el costo del programa solidario.
Alemania	Sistema de Seguro Obligatorio.	Asalariados, trabajadores domésticos, aprendices y otros grupos participantes en programas de entrenamiento ocupacional. Exclusiones: ocupados a tiempo parcial.	Beneficio de desempleo: 67% de los ingresos netos del cesante sin hijos (60% con hijos). Pagos por 180 a 600 días calendario de acuerdo con el volumen de cotizaciones y la edad. Asistencia al desempleo: 57% de los ingresos netos (53% si no tiene hijos). Pagos por 360 días calendario sin límite para quienes han agotado el beneficio de desempleo. Para los trabajadores a tiempo parcial se paga en caso de pérdidas de horas de trabajo por períodos cortos debido a razones económicas. Entre 40% y 50% del salario. Mínimo 662/3 del salario mínimo (€ 9.94 por día) según los siguientes criterios: 125 cotizaciones, 5 meses; 150 cotizaciones, 6 meses; 180 cotizaciones, 8 meses. Asistencia al Desempleo. Para quienes no califican al seguro o han agotado sus beneficios. Beneficio de desempleo: máximo 3.404 por día. Mínimo: con 10 semanas de cotizaciones, 180 días y disminuyen proporcionalmente en caso de empleo parcial. Existe un suplemento diario por hijos: 4% del beneficio por cada hijo menor de 18 años.	Beneficio de desempleo: 360 días (180 días para trabajadores estacionales) con cotizaciones en los últimos 3 años. Asistencia al desempleo: disponible para trabajadores con 150 días de empleo en el último año o que hayan agotado el beneficio de desempleo.	3.25% de los ingresos.	3.25% de los ingresos.	Costo de Subsidios de asistencia al desempleo.
Grecia	Sistema de Seguro Social	Asalariados de la industria, comercio y ocupaciones similares- Sistemas especiales para trabajadores de mar e industria gráfica.	Beneficio de Desempleo. Entre 40% y 50% del salario. Mínimo 662/3 del salario mínimo (€ 9.94 por día) según los siguientes criterios: 125 cotizaciones, 5 meses; 150 cotizaciones, 6 meses; 180 cotizaciones, 8 meses. Asistencia al Desempleo. Para quienes no califican al seguro o han agotado sus beneficios. Beneficio de desempleo: máximo 3.404 por día. Mínimo: con 10 semanas de cotizaciones, 180 días y disminuyen proporcionalmente en caso de empleo parcial. Existe un suplemento diario por hijos: 4% del beneficio por cada hijo menor de 18 años.	125 días en los últimos 14 meses. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario, menor de 65 años y no percibir pensión de invalidez. Jóvenes entre 20 y 29 años que nunca han trabajado. Existe un beneficio especial cuando el beneficio de desempleo se ha agotado o para quienes no calificaron. Entre 16 y 69 años de edad con un mínimo de 10 semanas de empleo en los 12 meses previos. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Para continuar con el beneficio se requiere asistir a la agencia de empleo cada 2 semanas.	1.33% de los ingresos.	2.67% de la planilla.	No
Islandia	Sistema de Seguro Social	Asalariados y trabajadores independientes que califiquen.	Beneficio de desempleo: máximo 180 días de duración máxima del beneficio o 279 días si es mayor de 50 años. En la construcción es igual a un 80% del salario por un período entre 18 y 27 meses según la localización de la empresa.	Beneficio de desempleo: entre 16 y 65 años y 39 semanas de cotizaciones en los dos años previos. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Asistencia al desempleo: residentes, entre 18 y 65 años de edad y no elegible para el seguro de desempleo. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	No	1.15% de la planilla.	No

Irlanda	Dual. Seguro Social y Asistencia al Desempleo.	Asalariados menores de 66 años de edad. Exclusiones: Trabajadores part-time, autoempleados y empleados públicos despedidos antes de 06/04/95 y trabajadores domésticos.	Beneficio de desempleo: máximo: € 118.80 semanales hasta 15 meses. Suplemento por dependientes: € 78.8 semanales por adulto dependiente y € 16.8 semanales por hijo dependiente. Asistencia al desempleo: hasta € 118.8 por semana.	Beneficio de desempleo: entre 16 y 65 años y 39 semanas de cotizaciones en los dos años previos. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Asistencia al desempleo: residentes, entre 18 y 65 años de edad y no elegible para el seguro de desempleo. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	No, si ingresos semanales menores a € 356. 4% si ingresos menores a € 6740 anual y mayores a € 356 y 2% si son mayores a € 8740 anual. Estas contribuciones también financian enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo, desempleo y otros beneficios.	8.5% de planilla si los ingresos semanales son menores o iguales a € 35.6; 10.75% si ingresos semanales exceden a € 35.6. No existe tope imponible y con estas cotizaciones se financian todos los beneficios.	Todo déficit y el costo total de la asistencia al desempleo.
Italia	Sistema de Seguro Obligatorio.	Asalariados privados. Beneficios suplementarios especiales para trabajadores de la construcción.	Asalariados privados: 40% del salario con 180 días de duración máxima del beneficio o 279 días si es mayor de 50 años. En la construcción es igual a un 80% del salario por un período entre 18 y 27 meses según la localización de la empresa.	52 semanas de cotizaciones en los últimos 2 años (43 semanas para los trabajadores de la construcción). Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	No	1.91% (industria y comercio) de la planilla. Los empresarios industriales también pagan 0.3% (0.8% en la construcción) de la planilla para un Fondo especial de desempleo más 2.2% de la planilla (1.9% para firmas con más de 50 trabajadores) para un fondo suplementario de salarios. 0.9% de la planilla. Entre 1% a 1.1% en el caso de trabajadores agrícolas, forestales, de la industria pesquera y de la construcción.	Costos administrativos más subsidios.
Japón	Sistema de Seguro Social.	Asalariados de todas las empresas no incluidos en sistemas de protección voluntaria. Exclusiones: Asalariados mayores de 65 años y trabajadores con contratos inferiores a 4 meses. Cobertura voluntaria para asalariados de la agricultura, forestales y pesqueras. Sistemas especiales para trabajadores de mar con régimen diario y empleados públicos.	60% - 80% del salario diario. 50% - 80% si tiene entre 60 y 64 años de edad. Mínimo: 3260 yen (2610 yenes para trabajadores a plazo). Máximo: 10900 yenes. Se paga después de 7 días por 90 a 300 días según el volumen de cotizaciones previas, edad y otros. Se puede extender (de 30 a 90 días) en casos de industrias deprimidas o existencia de enfermedades físicas o mentales y por capacitación.	6 meses en el año anterior o 1 año durante los últimos 24 meses para trabajadores a plazo. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	0.55% de los ingresos. 0.65% para trabajadores agrícolas, forestales, de la industria pesquera y de la construcción.	25% de los costos de los beneficios y 14% de los costos de administración.	
Luxemburgo	Sistema de Seguro Social.	Asalariados y trabajadores independientes bajo condiciones, graduados que hayan completado su capacitación vocacional entre 16 y 24 años de edad.	80% (95% si tiene hijos dependientes) del salario base de los últimos 3 meses. Máximo: 2.5 veces el salario mínimo. Para graduados recientes un 70% del salario mínimo y para trabajadores independientes un 60%. Se paga hasta por 365 días en un período de 24 meses, aunque es posible aumentar la duración en función de la edad.	26 semanas de cotizaciones en el año anterior. Para trabajadores independientes, 26 semanas en el registro de desempleados. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	2.5% impuesto especial de solidaridad.	No	El grado de financiamiento se establece anualmente por ley.

Holanda	Dual. Sistema de Seguro Social y Asistencia al Desempleo.	Asalariados. Sistema especial para los empleados públicos.	Beneficio básico: 70% salario mínimo; Beneficio relacionado: 70% del último salario con máximo diario de € 159,99 y un beneficio adicional de 70% del salario mínimo en el caso de expiración del beneficio anterior.	Beneficio de desempleo: 26 semanas de cotizaciones en los últimos 39 semanas (6 meses de beneficio básico). 52 semanas en los últimos 4 años para el beneficio relacionado con el salario. Su duración depende del historial de empleo: desde 6 meses hasta 5 años. Suplemento del beneficio: si el beneficio relacionado con el salario expira se genera un beneficio complementario por dos años adicionales.	Variable con un promedio de 4,95%, según la industria.	Variable con un promedio de 6,6%, según la industria.	No. Máximo de ingreso para contribuciones: € 159,99 día.
Nueva Zelanda	Asistencia al Desempleo.	Toda persona de baja calificación desempleada y que buscan activamente empleo. Exclusiones: pensionados y estudiantes a tiempo completo. Beneficios de capacitación para quienes aprueben los cursos. "Independent Youth" o "Job Search" son pagados a quienes tienen entre 16 y 17 años de edad y que no son apoyados por sus familiares o han terminado y aprobado el entrenamiento.	Desde NZ\$147,89 semanales hasta NZ\$261,190 en función de la edad, estado civil y situación de dependientes.	Mayor de 18 años con 24 meses de residencia y mediante un test de ingresos. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario.	No	No	Costo total financiado con ingresos generales.
Noruega	Sistema de Seguro Social	Asalariados privados y públicos y trabajadores de mar. Trabajadores independientes mayores de 64 años sólo bajo circunstancias especiales.	0,2% del anual diario hasta 6 veces un monto base. Máximo: 745 Kroner diario más 17 Kroner por cada dependiente hijo menor de 18 años. Se paga hasta 76 semanas si el ingreso anual previo era menor a 90740 y 56 semanas si era mayor.	Beneficio de desempleo: Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario; ingresos anuales o promedio en los últimos 3 años de al menos un 75% del beneficio.	Cotización general para seguridad social de 7,8% del ingreso Trabajadores independientes, 10,7% del ingreso hasta 12 veces el nivel base más 7,8% del ingreso que excede el nivel base.	Cotización general de seguridad social de 14,1% de los salarios. Las tasas de contribución se reducen en algunas áreas geográficas.	Todo déficit. No existen límites de ingresos. Las contribuciones también financian enfermedad y maternidad, accidentes del trabajo y programas de desempleo. Subsidio para pensión y salud. La contribución combinada es dividida como sigue: Pensión: 16%; sobrevivencia 3,67%; enfermedad 3,05%; maternidad 0,73%; accidentes del trabajo 0,52%; y asignación familiar 2,15%.
Portugal	Sistema de Seguro Social y Asistencia al Desempleo	Asalariados y los que buscan por primera vez un empleo. Exclusiones: trabajadores independientes, trabajadores domésticos y en empleos ocasionales o temporales.	Beneficio de desempleo: 65% de los ingresos medios; mínimo 1 salario mínimo y máximo 3 salarios mínimos. La duración según la edad: Mayor de 30 años: 12 meses; entre 31 y 40 años: 18 meses; entre 41 y 45 años: 24 meses y más de 45 años: 30 meses. Asistencia al desempleo: 80% del salario mínimo (solteros) y 100% del salario mínimo (con dependientes) y duración según tabla anterior.	Beneficio de desempleo: 540 días de cotizaciones en los 24 meses precedentes. Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Asistencia al desempleo: 180 días en el último año.	Cotización general para seguridad social de 11% de los ingresos de trabajadores independientes, 25,4% para cobertura obligatoria y 32% cubiertos voluntarios.	Cotización general para seguridad social de 23,75% de la planilla. Incluye 0,5% para cubrir el desempleo por enfermedad.	

5.2. PAÍSES LATINOAMERICANOS.-

Son relativamente escasos los países latinoamericanos que cuentan con sistemas de protección para los trabajadores cesantes basados en el instrumento de Seguros de Desempleo. Cada uno de estos programas tiene características y alcances distintos y sólo en el caso de Argentina y Venezuela se aproximan en su estructura de funcionamiento a la versión tradicional de seguro de desempleo de los países industrializados; esto es, un sistema de contribuciones bipartito, a los que habitualmente se suman subsidios estatales ya sea de carácter directo o indirecto, con pagos de beneficios mensuales en función del salario del trabajador, habitualmente decrecientes y por un tiempo definido (VERDERA, 2007).

SEGUROS DE DESEMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Países	Tipo de Programa	Cobertura	Beneficios	Condiciones de elegibilidad	Financiamiento		Estado
					Empleador	Trabajador	
Argentina	Seguro de desempleo Obligatorio	Asalariados, excluidos los trabajadores domésticos, de la construcción (cuentas con un sistema especial) y quienes hayan dejado de prestar servicios en la administración pública por medidas de racionalización administrativa.	60% del salario más alto de los últimos 6 meses. La duración es función de las cotizaciones: Entre 12 y 24 meses; entre 24 y 36: 8 meses y 36 o más: 12 meses. El beneficio se reduce a un 85% a partir de quinto mes y a un 70% a partir del noveno mes. El beneficio se suspende si el trabajador no acepta oferta de trabajo o no participa de las actividades de formación profesional, cumple el servicio militar o es condenado a condenas con privación de libertad. El beneficio se paga mensualmente en función de los salarios recibidos en los últimos 3 meses previos al desempleo. Este se determina utilizando un rango de salarios y está sujeto a un tope de 1 salario mínimo y un máximo de 2 salarios mínimos. Duración máxima de 5 cuotas 3 si < 6 a 11 meses 4 si 12 a 23 meses 5 si > 24 meses Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, que constituye un sistema de aprovisionamiento de indemnizaciones basado en cuentas individuales.	Registro en agencia de empleo, disposición para trabajar y desempleo involuntario. Haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo por un mínimo de 12 meses en los 3 años anteriores al despido y de 90 días en los últimos 12 meses para el caso de los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales y no percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.	1.5% de planilla.	1.5% de la remuneración.	Financiamiento estatal a través de recursos fiscales extraordinarios.
Brasil	Sistema de Seguro Social	Asalariados incluyendo a trabajadores rurales bajo ciertas condiciones, a los trabajadores con contratos a plazo o trabajos temporales. Quedan excluidos los trabajadores del servicio doméstico, por cuenta propia, empleados públicos y los beneficiarios del régimen de previsión social	Seguro de Cesantía: Beneficio a todo evento correspondiente al retiro en hasta 5 cuotas (según antigüedad en el empleo) de los fondos acumulados en la Cuenta Individual. Beneficio en el caso de despido: 5 meses de prestaciones, 50% de la remuneración el primer mes, 45%, 40%, 35% y 30% en los meses siguientes (en el caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual no sean suficientes se recurre al Fondo Solidario). Están sujetas a valores máximos y mínimos (el valor máximo alcanza a \$125.000 el primer mes y el valor mínimo a \$65.000 el primer mes y se rebajan mensualmente de acuerdo a la misma escala de porcentajes). Existen requisitos diferenciados para el caso de trabajadores a plazo o temporales (menor tiempo requerido para acceder al beneficio a todo evento, pero sin acceso al Beneficio del Fondo Solidario).	Haber sido despedidos sin causa justa y demostrar que han percibido salarios continuos por un período de seis meses con anterioridad al despido. Además, haber sido empleado de una persona natural o jurídica por al menos 6 meses dentro de los últimos 36 meses anteriores a la fecha del despido y no poseer renta propia o de cualquier naturaleza que sea suficiente para mantener a su familia. En el caso del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, si el despido es sin causa justa, el empleador debe pagar una multa de 40% sobre lo acumulado en la cuenta individual del trabajador despedido. Para acceder a los recursos de la cuenta individual: Haber terminado una relación laboral y tener 12 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, en el Seguro (seis en el caso de los trabajadores temporales o con contratos a plazo). Para acceder al Fondo Solidario: 12 meses de cotizaciones continuas, haber sido despedido por causa no imputable al trabajador, haber agotado los recursos de la cuenta individual de cesantía y no haber sido beneficiario del Seguro más de 2 veces en los últimos cinco años.	No	No Para el caso de Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, cada empresario abre para sus trabajadores una cuenta individual donde deposita mensualmente una cotización correspondiente al 8% de las remuneraciones.	Todo el financiamiento del FAT (Fondo de Amparo al Trabajador). Estos fondos están constituidos por los recursos del Programa de Integración Social y del Programa de Formación del Patrimonio del Servidor Público; impuestos pagados por empresas estatales (1% de la renta) y privadas (0,65% de la renta).
Chile	Sistema de Seguro Obligatorio Mixto. Combina un Fondo de Reparto con Cuentas Individuales.	Asalariados del sector privado (trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo)	Seguro de Cesantía: Beneficio a todo evento correspondiente al retiro en hasta 5 cuotas (según antigüedad en el empleo) de los fondos acumulados en la Cuenta Individual. Beneficio en el caso de despido: 5 meses de prestaciones, 50% de la remuneración el primer mes, 45%, 40%, 35% y 30% en los meses siguientes (en el caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual no sean suficientes se recurre al Fondo Solidario). Están sujetas a valores máximos y mínimos (el valor máximo alcanza a \$125.000 el primer mes y el valor mínimo a \$65.000 el primer mes y se rebajan mensualmente de acuerdo a la misma escala de porcentajes). Existen requisitos diferenciados para el caso de trabajadores a plazo o temporales (menor tiempo requerido para acceder al beneficio a todo evento, pero sin acceso al Beneficio del Fondo Solidario).	Para acceder al Fondo Solidario: 12 meses de cotizaciones continuas, haber sido despedido por causa no imputable al trabajador, haber agotado los recursos de la cuenta individual de cesantía y no haber sido beneficiario del Seguro más de 2 veces en los últimos cinco años.	2.4% planilla	0.6% remuneración	Aporte de 12 millones de dólares anuales aproximadamente.

Países	Tipo de Programa	Cobertura	Beneficios	Condiciones de elegibilidad	Financiamiento		Estado
					Empleador	Trabajador	
Ecuador	Sistema de Seguro Social	Trabajadores dependientes del sector privado y público.	Suma Fija en función de los ingresos y el tiempo de cotizaciones. También existen beneficios de sobrevivencia en caso de fallecimiento del trabajador. Con remuneración mensual fija o variable, el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores al despido. Límite mínimo correspondiente al 50% del salario mínimo. Existe un suplemento de 20% para trabajadores que tengan cargas familiares. Máximo de beneficio: 8 salarios mínimos nacionales. Mientras se encuentra percibiendo el seguro de desempleo no pierde su derecho a los restantes beneficios ya que continúa recibiendo la asignación familiar y al seguro por enfermedad. Duración máxima de 6 meses, con el reintegro del trabajador a una actividad remunerada, el rechazo sin una causa legítima a un empleo conveniente, o la jubilación del trabajador.	El trabajador debe acreditar 24 meses de cotizaciones y haber permanecido 60 días desempleado.	1% de la planilla.	2% de la remuneración.	No hay aportes directos.
Uruguay	Sistema de Seguro Social	Asalariados dependientes del sector privado del comercio, la industria, la construcción y sectores de servicios no amparados por otras instituciones de seguridad social (se excluyen los trabajadores bancarios, rurales y de servicio doméstico).	Comprende una indemnización semanal equivalente al 60% del salario de referencia, por un período de 18 semanas (extendibles hasta 26 en caso de que el trabajador esté recibiendo capacitación). Incluye un bono de transporte. El trabajador cesante y sus familiares calificados obtienen 26 semanas de asistencia médica en las mismas condiciones que para los trabajadores activos. Se establece un valor mínimo del beneficio correspondiente a un 60% del salario mínimo vigente	Pago mensual para trabajador con desempleo no imputable y que haya sido despedido (salvo en el caso del despido por razones disciplinarias). Empleo previo de al menos 180 días en los 12 últimos meses (150 jornales para los remunerados por día o por hora). Para los trabajadores con remuneración variable, se exige haber percibido un mínimo de seis salarios mínimos nacionales mensuales. El artículo 10° de la Ley 15.180 se refiere a la desocupación especial en el caso de los empleados con alta especialización profesional y faculta al Poder Ejecutivo para establecer, por razones de interés general, un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para este tipo de trabajadores. El subsidio otorgado por esta causal no podrá exceder el 80% del promedio mensual de las remuneraciones imponibles y no podrá extenderse por un período mayor de un año. El trabajador debe haber perdido en forma involuntaria su trabajo, y acreditar 52 semanas de cotización durante los 18 meses precedentes a la fecha de la terminación del empleo.	12.5% de la planilla para pensiones, salud y desempleo.	15% de la remuneración para pensiones, salud y desempleo.	Financia los déficit.
Venezuela	Sistema de Seguro de desempleo Obligatorio	Empleados del sector público y privado. Se excluyen los trabajadores con pensiones de vejez, invalidez o jubilación; los trabajadores temporeros, ocasionales o eventuales; los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores a domicilio.	Comprende una indemnización semanal equivalente al 60% del salario de referencia, por un período de 18 semanas (extendibles hasta 26 en caso de que el trabajador esté recibiendo capacitación). Incluye un bono de transporte. El trabajador cesante y sus familiares calificados obtienen 26 semanas de asistencia médica en las mismas condiciones que para los trabajadores activos. Se establece un valor mínimo del beneficio correspondiente a un 60% del salario mínimo vigente	El trabajador debe haber perdido en forma involuntaria su trabajo, y acreditar 52 semanas de cotización durante los 18 meses precedentes a la fecha de la terminación del empleo.	1.7% de la planilla.	0.5% de las remuneraciones.	Subsidios diversos y todo el financiamiento de los gastos de salud.

Fuente: Social Security Programs Throughout the World, (1999).

CUESTIONES DE DISEÑO

En el caso de **Brasil**, también se tiene un Seguro financiado con aportes del presupuesto fiscal, el cual funciona en forma conjunta con un sistema de aprovisionamiento de indemnizaciones, denominado “Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio”, el cual existe desde el año 1966, siendo el más antiguo en la región.

En el caso **chileno**, previo a la creación del nuevo seguro de desempleo, el sistema era financiado íntegramente con aportes del Estado y los beneficios correspondían a una suma fija, independiente del ingreso previo del trabajador. Es decir, se trataba de un claro ejemplo de lo que en la sección anterior fue definido como “Subsidio de Cesantía”. El nuevo Seguro de Cesantía, cuya Ley fue recientemente aprobada y que se puso en funcionamiento a mediados de 2002, tiene la particularidad de combinar un esquema de cuentas individuales con un fondo de reparto.

En el caso de **Ecuador**, el beneficio se recibe en un solo pago, y no en cuotas mensuales, lo cual lo acerca a las características de los programas de aprovisionamiento de indemnizaciones por años de servicio. El pago, sin embargo, se recibe sólo si el trabajador permanece en la condición de cesante 60 días después de su despido.

En **Uruguay** no existe una tasa de cotización al seguro de desempleo propiamente tal, sino que su financiamiento se obtiene de una tasa única de cotización a la seguridad social que contribuye, además, a financiar prestaciones de vejez, invalidez, sobrevivencia, maternidad y asignaciones familiares, entre otras. Lo anterior dificulta establecer con propiedad la relación entre beneficios y costos del Seguro y sus efectos sobre el mercado del trabajo.

En América Latina los programas de protección a los trabajadores desempleados si bien en general se financian sobre la nómina de salarios, por las características de los mercados de trabajo tienden a registrar una alta dependencia de los ingresos estatales puesto que difícilmente logran equilibrar sus ingresos y gastos.

BAJA COBERTURA

Una característica marcada de estos sistemas es la baja cobertura. En el caso de Argentina, por ejemplo, resulta ser inferior a un 10% respecto del total de cesantes y, desde su creación en 1991, la cobertura del Seguro nunca ha superado el 15% de los desempleados. Entre los factores que explican esta baja cobertura se encuentran el grado de informalidad en el mercado del trabajo lo que deja a un importante número de personas fuera de la posibilidad de recibir beneficios y a ello se suma que un alto número de los desempleados provenientes de un empleo asalariado, lo hacen tras la finalización de un trabajo temporal o a plazo, con lo cual difícilmente logran reunir los requisitos exigidos (DURÁN VALVERDE, 2007).

Por otra parte, en la medida en que el desempleo se transforma en un problema de largo plazo, un mayor número de personas queda excluido de mantenerse como beneficiario y este problema se agudiza si se considera que es mayor en el caso de los trabajadores de más bajos ingresos, como resultado de la correlación existente entre informalidad y niveles de remuneración y que no obstante la existencia de un límite máximo de beneficios, aproximadamente un 16% de los beneficiarios corresponden a personas con ingresos previos superiores a los 1.000 dólares mensuales

COBERTURA DE LOS SEGUROS DE DESEMPLEO EN AMÉRICA LATINA

(Porcentaje sobre total de desempleados)

Paises	Cobertura
Argentina ¹	10.0
Brasil ²	11.8
Chile ²	6.7
Uruguay ³	14.7
Venezuela ⁴	7.2

Fuente: Islas, G. (2002).

¹ Promedio 1995–2000

² Año 2000

³ Año 2001

⁴ Año 1999

En el caso de **Brasil** también se registra este efecto de baja cobertura por la significativa informalidad en el empleo y no obstante que también opere el efecto de autoselección por la presencia de topes a los beneficios.

En **Chile**, por su parte, en los últimos años la reducida cobertura del Subsidio de Cesantía se debía principalmente al bajo monto de subsidios, los que no han sido reajustados desde noviembre del año 1995, derivando en una pérdida de un 30% de su valor real aproximadamente en los últimos años y porque, en promedio, representa algo menos de un 15% del salario mínimo. No obstante lo anterior, se espera que los índices de cobertura del nuevo Seguro de Cesantía sean mayores.

En **Uruguay**, tal como ocurre en el resto de la región, la relación entre beneficiarios y desempleados es baja, aun cuando es necesario destacar que de todas formas alcanza niveles mayores que en otros países de la región. Finalmente, también el seguro de desempleo venezolano se caracteriza por un bajo nivel de cobertura, en parte por este problema y por otras dificultades detectadas como evasión y mora en las cotizaciones y escaso

desarrollo de los componentes de capacitación e intermediación laboral, se han propuesto reformas al Seguro de Paro Forzoso, las cuales hasta ahora no han sido implementadas.

Generalmente, en los países de América Latina, la legislación laboral se caracteriza por su orientación hacia la estabilidad laboral y la protección al trabajador y, específicamente, por privilegiar la preservación del puesto de trabajo antes que la protección de los ingresos del trabajador cuando éste pierde su empleo (SNOWDER, 2001).

Pero la obligación de pagar al trabajador una determinada suma al término de la relación laboral no necesariamente debe afectar en forma negativa el funcionamiento de los mercados de trabajo.

En efecto, si se asume que el trabajador prefiere ingresos estables en el tiempo, cualquier monto que sea determinado por la ley puede ser entendido como una retribución diferida, y por lo tanto puede ser compensado por salarios menores mientras permanece empleado. Así, para el trabajador representará un beneficio y será neutral para las empresas (MARÍN VEGA, 2004).

La primera condición, es que exista certidumbre por parte del trabajador y de la empresa sobre el monto de la transferencia, no se cumple, ya que la ley –en general– no establece una clara distinción entre despido "arbitrario" y despido originado por falta de demanda u otras necesidades económicas de la empresa. Otra fuente de incertidumbre está dada por la fórmula de cálculo de la indemnización ya que las empresas efectúan aportes basados en el salario corriente mientras que la indemnización se calcula como un múltiplo del último salario (o en base a un promedio del salario de los últimos meses).

La segunda condición, es que exista una relación transparente entre aportes y pagos tampoco se verifica, ya que los trabajadores perciben la indemnización como un derecho adquirido y las empresas como un impuesto.

Además, en muchos países el monto total del costo de despido se realiza con cargo a los pasivos de la empresa, sin haberse dotado un fondo colectivo para dicho fin, de modo que cuando las condiciones de la empresa se tornan adversas, esta política puede generar una relación no deseada entre una baja disponibilidad de fondos y la necesidad de ajustar la dotación de trabajadores.

Finalmente, la tercera condición, es que el ahorro que hace la empresa no exceda a lo que quisiera acumular el trabajador para prevenirse contra la pérdida del empleo tampoco se verifica.

En efecto, aun en los casos donde la indemnización por despido pueda ser concebida y administrada como un seguro de desempleo, las empresas pequeñas tienen escasas posibilidades de diversificar riesgo entre sus pocos empleados, lo cual implica una prima de seguro mayor para igual indemnización de despido (DELGADO APARICIO, 2000).

De la misma manera, las empresas pequeñas tienen menor disponibilidad de crédito para hacer frente a múltiples indemnizaciones en momentos de baja demanda de trabajo. Por otra parte, aquellas empresas cuya actividad económica esté sometida a fuertes fluctuaciones estacionales o cíclicas, tenderán a pagar indemnizaciones de despido con mayor frecuencia, por lo que la prima de seguro debería ser mayor. A pesar de lo anterior, la ley establece aportes idénticos a los fondos de despido para todas las empresas e iguales a una proporción del salario.

De este modo, los costos de despido carecen de neutralidad, ya que interfieren en las decisiones y los costos de la movilidad laboral, lo que induce a que las empresas y los trabajadores modifiquen sus comportamientos para minimizar tales costos.

La evidencia para el caso de América Latina tiende a mostrar efectos no deseados respecto de sus consecuencias sobre el mercado de trabajo. En efecto, usualmente la existencia de prestaciones por despido tiende a constituirse en fuentes potenciales de conflictos ya que suelen, por una parte, incentivar decisiones de despido anticipado o, por otra, a forzar renunciaciones con el objetivo de evitar los gastos asociados.

También generan conductas, por parte de trabajadores, orientadas a provocar el despido como una única vía para obtener tales prestaciones, lo que genera un sobre costo injustificado que afecta la movilidad laboral.

Si los costos de despido son percibidos como costos de ajuste, las empresas ante circunstancias económicas adversas pero transitorias, tenderán a mantener más trabajadores ocupados de los que tendrían si los costos de despido fueran menores, lo cual se corresponde con la motivación original de preservación de la estabilidad laboral de la ley (ALMANSA PASTOR, 1999).

Por iguales razones, la respuesta del empleo a expansiones económicas, sobre todo si éstas son de naturaleza temporal, será menores cuantos mayores sean los costos de ajuste, limitando el crecimiento del empleo. En situaciones de crisis, sus consecuencias negativas sobre el empleo tenderán a ser mayores, ya que las restricciones impuestas por las indemnizaciones aumentan el riesgo de quiebra y de la pérdida del empleo de un mayor número de trabajadores.

Un problema adicional se refiere a que las disputas referidas a indemnizaciones constituyen la mayor carga de trabajo de los juzgados laborales en América Latina, lo que mostraría que el beneficio, en muchos casos, no necesariamente es recibido por los trabajadores o, al menos, en el momento en que efectivamente se requiere.

6. COMPARACIÓN ENTRE LA CTS Y EL SEGURO DE DESEMPLEO

La compensación por tiempo de servicios (CTS) en los regímenes laborales especiales es un beneficio laboral bastante polémico, que si bien es se trata de un beneficio social cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado, este no ha logrado cumplir a la actualidad con los objetivos de la seguridad social en nuestro país (DURÁN VALVERDE, 2007).

A continuación presentamos un cuadro comparativo entre la CTS y el Seguro de desempleo.

CUADRO COMPARATIVO ENTRE SEGURO DE DESEMPLEO Y LA CTS

SEGURO DE DESEMPLEO	CTS
Una de las ventajas del seguro de desempleo al implantarse en Perú, es que dentro de este seguro de desempleo, estarían beneficiados todos los trabajadores sin excepción, ya que se trata de un derecho.	En la CTS se excluye algunos trabajadores como: trabajadoras del hogar, trabajadores mineros, pescadores, artistas, trabajadoras domésticas y otros.
En el seguro de desempleo, la cobertura es amplia sin restricciones para ningún trabajador, pero esta cobertura, sólo llegaría al propio trabajador más no a su familia.	La cobertura en la CTS es amplia, cobertura a toda la familia del trabajador.
El seguro de desempleo asiste al trabajador con un pago de asignación mensual, es decir, con pago periódico, además brinda ayuda al desempleado para reincorporarse a un nuevo centro de trabajo.	La Compensación por Tiempo de Servicio actúa como una figura de ahorro forzoso, cuyo uso está destinado a mantener los gastos del trabajador.
El trabajador que se encuentre sin trabajo, no podrá disponer del total del monto del seguro, sino más bien una mensualidad para subsistir él y su familia	En cambio en la CST, el trabajador puede disponer de la totalidad de sus aportes en el momento que la ley señala.
Debe financiarse con los aportes de los trabajadores, los aportes de los empleadores y la participación del Estado	No se financia ni con los aportes de los trabajadores, ni con los aportes de los empleadores ni del estado, se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador.
El seguro de desempleo para un país como el Perú, debe cubrir al menos el 50% de la remuneración perdida por un periodo máximo de 6 meses.	Debe tratarse de un sistema de reparto, pero que a su vez permita otorgar prestaciones en función a la remuneración dejada de percibir por el trabajador
Su administración, puede ser realizada por alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el Perú: ESSALUD o la ONP.	Su administración es realizada por las entidades financieras.

Vale mencionar que la figura del Seguro de desempleo no ha sido incorporada en nuestro país, que si bien es cierto, el estado peruano ha buscado mecanismos en salvaguarda de los trabajadores que se encuentren desempleados, como la Compensación por tiempo de Servicios (CTS), podemos decir que esta actual preceptiva que nos rige, si bien constituye un importante avance en lo que a protección laboral se refiere, no podemos considerarlo como un sistema de seguridad social justo, que concretice plenamente los derechos garantizados por nuestra Constitución, ya que dicho régimen no es un ámbito de protección social; pero éste podemos considerarlo como el comienzo de un largo camino que debemos recorrer, para llegar a garantizar plenamente los derechos de los trabajadores nacionales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

1.1. POR SU FINALIDAD: BÁSICA

Consideramos que la funcionalidad de nuestra investigación tiene naturaleza básica por cuanto nos hemos propuesto investigar los fundamentos jurídicos básicos que determinen la implementación de una Ley de Seguro de Desempleo en nuestro país, con el fin de determinar si efectivamente la presente investigación ofrece a las personas desempleadas protección a sus contingencias futuras. De esta forma, al finalizar nuestra investigación nos permitan corroborar o confirmar nuestra hipótesis planteada en el inicio de nuestra investigación, caso contrario nuestra hipótesis será rechazada.

1.2. POR SU PROFUNDIDAD: DESCRIPTIVA

Mediante el presente trabajo de investigación, sostenemos que es descriptiva, puesto que se ha realizado un análisis de la legislación nacional y compara respecto a la viabilidad del Seguro de Desempleo en nuestro país, describiendo sus antecedentes, su evolución, las diferentes definiciones de algunos autores; de modo tal que describimos una realidad jurídica y fundamentamos nuestra propuesta.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

MATERIALES:

Legislación:

- Convenio Nro. 02, referido al desempleo.
- Convenio Nro. 102, referido a la seguridad social.
- Constitución de 1993.
- Decreto Ley 728.

Doctrina especializada: En materia laboral tanto a nivel nacional y comparada.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:

Métodos lógicos:

- **Método Deductivo**

Es el razonamiento que parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir de lo general a lo específico, de lo universal a lo individual. Método utilizado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico.

- **Método Inductivo**

Consiste en la observación dirigida de muchos casos particulares y, si se comprueba la identidad del comportamiento de éstos, en formular, como consecuencia, la ley correspondiente o generalización. Método utilizado tanto en la recolección de la información como en los resultados y discusión de la investigación sobre la inclusión del Seguro de Desempleo en el Perú.

- **Método Sintético**

Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba, utilizado principalmente en la formulación

del problema de investigación, conclusiones y recomendaciones.

Métodos Jurídicos:

- **Método Doctrinario**

Empleado esencialmente para lograr procesar la información sobre nuestro tema de estudio, delimitar conceptos y obtener conclusiones en torno al seguro de desempleo en el Perú.

- **Método Hermenéutico**

Este método nos permite interpretar las normas jurídicas en función a su especialidad, en nuestro caso desde el punto de vista del Derecho Laboral. De igual forma, nos permite conocer la finalidad que persigue una regulación determinada.

- **Método Sistémico**

Este método nos refiere que el Derecho es un sistema y debe entenderse como un todo; el Derecho Laboral, por ejemplo, está relacionado con el Derecho Constitucional, pues los derechos laborales tienen un asidero en la propia Constitución, y luego son desarrollados por leyes de inferior jerarquía.

- **Método Teleológico**

Este método consiste en atribuir un significado a una norma determinada, analizando primeramente la finalidad del precepto. Esta finalidad en materia laboral debe estar a favor de los derechos que les asisten a los trabajadores, tal como se propone con el Seguro de desempleo.

PROCEDIMIENTOS:

Elaboración de Fichas:

Referido al fichaje propiamente dicho de la información más relevante sobre nuestro tema, seleccionando y discriminando los materiales acopiados con la finalidad de ser utilizados posteriormente en la redacción final.

Análisis de toda la información recaudada:

Este punto está referido al análisis final de la información obtenida sobre nuestro tema, en base a los diversos métodos de interpretación jurídica que conocemos.

Redacción en base a lo contenido:

Es la última etapa de nuestra investigación donde se procederá a la redacción final de los resultados de nuestro trabajo, incluyendo las conclusiones y las recomendaciones o sugerencias sobre el tema de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

SUBCAPÍTULO I

FUNDAMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ

1. LAS TASAS DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS HACEN NECESARIO LA IMPLANTACIÓN DE UN SEGURO LABORAL CON EL FIN DE PROTEGER AL TRABAJADOR FRENTE A LAS CONTINGENCIAS QUE SUPONE LA PÉRDIDA DEL EMPLEO.

La tasa de desempleo puede ser concebida como el grueso de personas que buscan activamente un empleo como porcentaje de la fuerza laboral, y en Perú esta situación es pan de cada día a pesar del discurso oficialista de crecimiento económico y desarrollo con equidad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el desempleo en el Perú fue del 7% para el periodo diciembre del año pasado (2014), y de este total 53,6% son mujeres y el 46,4% hombres. Para hacernos una mejor idea, en el 2013 se alcanzó el 6%, ubicándose en un nivel más bajo que el promedio de Latinoamérica que era el 6,3%. La tasa de desempleo actualmente en México es del 7,6%, Chile 5,8%, Colombia 8,4%, Argentina 6,4%, Venezuela 5,6%, España 25%, Italia 12,9% y Estados Unidos 6,6%.

Las tasas de desempleo durante los procesos de crisis económicas internacionales han sido muy elevadas, en el caso de los Estados Unidos, por ejemplo, el desempleo llegó al 10,2% y en España se alcanzó el 26%, y la única forma de reducirlas es a través del crecimiento permanente y consecutivo de la economía.

Volviendo a nuestro país, el informe de INEI indicó que el 90 por ciento de los desempleados ya tienen experiencia laboral. En cuanto al análisis de la capital, que es una referencia para las proyecciones a

nivel nacional, el informe agrega que el desempleo se incrementó en todos los grupos de edades, en especial dentro de los jóvenes y en la población con edad central de participación en el mercado laboral. Para el peruano promedio, obtener un empleo le toma un aproximado de tres meses, una tasa que se ha reducido respecto a estadísticas de años pasados.

La entidad de estadística destacó que del total de desempleados en la capital peruana el 9,4 por ciento son personas que buscan empleo por primera vez, mientras el 90,6 por ciento tienen experiencia laboral. Los resultados del informe del instituto nacional de estadística e informática señalan que hay un total aproximado de 347 mil 700 personas que no tienen empleo.

Como puede observarse, las tasas de desempleo obligan al Estado a tomar medidas que beneficien a este sector de la economía que busca reinstalarse en el mercado laboral. Incluso en este contexto podemos mencionar el fallido intento del Ejecutivo con la Ley del Régimen Laboral Juvenil (conocido popularmente como “ley pulpin”), que proponía el acceso de los jóvenes al mercado laboral y a la protección social, creando un régimen laboral especial para jóvenes de entre 18 y 24 años con el objetivo de formalizar su empleo. Dicha ley se aprobó en el Congreso el 11 de diciembre de 2014 y posteriormente derogada.

La ley fue objeto de polémica y diversas críticas. Daba beneficios tributarios a las empresas, reducía los costos laborales de los empleadores pero recorta beneficios laborales a los jóvenes, además es muy dependiente de la fiscalización y del control. Por otro lado, hay quienes opinan que esta ley permitiría solucionar el problema de la informalidad laboral de los jóvenes y compensar la baja productividad de esta población.

2. EXISTEN SUFICIENTES VENTAJAS COMPARATIVAS ENTRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EL SEGURO DE DESEMPLEO, SIENDO ESTE ÚLTIMO EL MÁS FAVORABLE A LOS INTERESES DEL TRABAJADOR.

Este es un tema central de nuestra investigación, dado que nuestra propuesta se basa en la insuficiencia y desnaturalización de la CTS frente a la posibilidad de que el trabajador cuente con un seguro de desempleo que lo proteja de una manera más efectiva e integral.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) en los regímenes laborales especiales es un beneficio laboral bastante polémico, que si bien es se trata de un beneficio social cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado, este no ha logrado cumplir a la actualidad con los objetivos de la seguridad social en nuestro país.

La CTS nació con la idea de brindar protección social ante un eventual cese del trabajador, y desde el punto de vista económico, actúa bajo la figura de un ahorro forzoso cuyo uso está destinado a mantener los gastos del trabajador y su familia, hasta que este consiga insertarse nuevamente en el mercado laboral que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo. En consecuencia, podemos decir que en la actualidad se confunden cuando se habla de la existencia de un Seguro de Desempleo en el Perú, ya que este se relaciona con la Compensación por Tiempo de Servicios, lo cual es muy distinto.

La Compensación por Tiempo de Servicios, no ha logrado proteger eficazmente los derechos de los trabajadores frente a las contingencias del desempleo ya que la utilización del fondo no ha sido la más indicada, pues ante la mayor disposición que tenga el trabajador del dinero que tiene ahorrado, menores son los recursos

con los que afrontará una disminución abrupta de sus ingresos ante la pérdida de su trabajo.

Pese a que el legislador peruano ha repetido en diversas oportunidades que la Compensación por Tiempo de Servicios es un seguro de desempleo, esto NO ocurre en la realidad pues la Compensación por Tiempo de Servicios se calcula en función a la remuneración de cada trabajador y equivale en promedio a una remuneración por año de servicios; en consecuencia NO se financia ni con los aportes de trabajadores ni con los aportes de los empleadores, ni mucho menos con la participación del Estado.

Se trata simplemente de un complemento remunerativo que funciona como un ahorro forzoso para el trabajador que es entregado al trabajador una vez que se produce la extinción del vínculo laboral. De igual manera el trabajador puede disponer de dicha compensación sin restricciones, no obstante que con fecha 01 de mayo de 2009 se promulgó la Ley 29352. El objeto de esta ley de acuerdo a lo señalado en su Artículo 01 es devolver a la Compensación por Tiempo de Servicios su naturaleza de seguro de desempleo, que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo.

Dicha norma establecía una restricción gradual de la libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios a partir de 2010, de tal manera que a partir del depósito de la Compensación por tiempo de servicios de mayo del 2011 sólo podía disponerse libremente del 70% del excedente de seis (6) remuneraciones brutas, no obstante en el Congreso se han presentado ya varios proyectos de ley para modificar la Compensación por Tiempo de Servicios, de modo tal que ésta sea “liberada” parcialmente para dar una mayor disponibilidad de esos fondos a los trabajadores. Estas iniciativas han sido acumuladas y aprobadas en la Comisión de Trabajo,

proponiéndose que el 80% del total de la CTS pueda usarse para adquirir una vivienda y cancelar un crédito hipotecario, y que a partir de noviembre de 2014 los trabajadores puedan disponer del 70% de cuatro remuneraciones brutas.

En consecuencia, pese al carácter eminentemente previsional que nuestros legisladores ha querido dar a la CTS, se ha permitido en diversas oportunidades que el trabajador disponga libremente de estos montos para otros fines que no se relacionan en modo alguno con la finalidad de este beneficio social.

Adicionalmente a ello, debemos decir que la CTS no ha logrado proteger eficazmente los derechos de los trabajadores frente a las contingencias del desempleo, sobre todo aquellos trabajadores que laboran en forma parcial y cuya jornada diaria sea en promedio inferior a 4 horas diarias.

De la misma forma no ha protegido eficazmente al trabajador en tanto que al tratarse de una prestación periódica, su pago no se encuentra a cargo de alguna de las instituciones que administran la seguridad social en el país y que puedan asegurar su pago, dado que como mencionamos el trabajador en la CTS, puede disponer libremente de ese monto; de igual forma al no estar acompañada la cts de una política nacional de fomento del empleo y reinserción laboral no se puede condicionar su otorgamiento a que el trabajador se encuentre en un programa de búsqueda activa de empleo.

De esta suerte, concluimos en que la CTS en el Perú, no reúne los requisitos esenciales que debe reunir un seguro de desempleo en el sentido que el régimen indemnizatorio previsto por la CTS no puede funcionar como seguro de desempleo integral y eficaz.

He ahí la necesidad de la implementación de un Seguro que realmente constituya un beneficio social de previsión ante las contingencias que

origina el cese en el trabajo y la manera de lograrlo es obligar a los empleadores a tomar un seguro de desempleo a favor de sus trabajadores, como un porcentaje del sueldo del trabajador y por una cantidad de meses acorde con la tasa promedio de reinserción laboral.

3. LA NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL OBLIGA A BUSCAR NUEVOS MECANISMO DE PROTECCIÓN EN FAVOR DEL TRABAJADOR COMO LA PARTE MÁS DÉBIL DE UNA RELACIÓN LABORAL.

Es una lección que aprendimos en los primeros ciclos de la universidad y lo complementamos luego en nuestras clases de postgrado de la especialidad: que la existencia de una disciplina como el Derecho laboral encuentra su razón de ser en la disparidad de relaciones entre el empleador- trabajador, y que este último debe merecer un amplia gama de protecciones para compensar esta desigualdad.

Vale mencionar que la figura del Seguro de desempleo no ha sido incorporada en nuestro país, que si bien es cierto, el estado peruano ha buscado mecanismos en salvaguarda de los trabajadores que se encuentren desempleados, como la Compensación por tiempo de Servicios (CTS), podemos decir que esta actual preceptiva que nos rige, si bien constituye un importante avance en lo que a protección laboral se refiere, no podemos considerarlo como un sistema de seguridad social justo, que concrete plenamente los derechos garantizados por nuestra Constitución, ya que dicho régimen no es un ámbito de protección social; pero éste podemos considerarlo como el comienzo de un largo camino que debemos recorrer, para llegar a garantizar plenamente los derechos de los trabajadores nacionales.

Es así, que el estado debe aplicar transformaciones concretas que se debe aplicar tanto en los diferentes sistemas políticos como jurídicos, diseñando mecanismos que puedan medir y cuantificar de forma

correcta y exhaustiva, las necesidades de protección al trabajador desempleado. Como la dinámica del Derecho es cambiante ya que este participa tanto de la vida social como de la vida económica, cabe la necesidad que el Estado cubra al trabajador en caso de que se quede de un momento a otro sin empleo, buscando la creación de un régimen de protección al trabajador, para así, favorecer la estabilidad de sus ingresos.

Por esta razón consideramos que el Congreso debe considerar un proyecto de Ley de protección al trabajador, que cuente con un diseño para los trabajadores que hayan contado con un contrato laboral, buscando políticas pasivas consistente principalmente en medidas de sustitución de ingresos durante los períodos de falta de empleo o búsqueda de empleo, en este caso se sugiere el Seguro de desempleo, que materia de la presente investigación.

En resumen, el estado tiene un compromiso de buscar mecanismos urgentes y necesarios, para cubrir la contingencia del desempleo, que si bien es cierto es un problema universal, el Perú no está ajeno a ello, siendo para nuestras autoridades un gran desafío, y la única forma para lograrlo, pasa por una asignación más eficiente de los escasos recursos disponibles, donde cada uno de los pilares de funcionamiento cumpla su rol adecuadamente y permita más grados de libertad al Estado para tener políticas públicas previsionales sobre la base de impuestos generales y con relación a los peruanos que se encuentra activos en el campo laboral, y que no tienen acceso a ningún sistema o programa y si lo tienen como es el caso de la CTS, este no llega a todos y si llega no es lo suficiente amplio para cubrir sin discriminar a ningún trabajador que en el momento se encuentre desempleado.

4. LOS MANDATOS A NIVEL DE LA OIT DISPONEN EN EL CONVENIO NRO. 44 EL COMPROMISO DEL ESTADO DE CREAR UN SEGURO DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS.

Otro de los fundamentos que apuntalan nuestra propuesta de incorporar la figura jurídica del Seguro de desempleo en nuestro país tiene que ver con las disposiciones supranacionales de la OIT, las cuales tiene una gran influencia en las legislaciones laborales del mundo.

Si nos remontamos al año 1952, veremos que se adoptó el Convenio N°102 el cual Perú se suscribió, la misma que trata sobre la Seguridad Social, que sentó un precedente importante; la misma que tiene como base el principio de protección total y coordinada de las diversas contingencias que, sin culpa del trabajador, puedan traer como resultado la pérdida temporal o permanente del salario, asistencia médica y prestaciones familiares.

Posteriormente el Perú ratifica el Convenio 44 sobre el desempleo, que tiene como fin salvaguardar al trabajador en caso de desempleo, de la misma forma nos prescribe que es factible otorgarse una indemnización al trabajador, es decir, el pago de una cantidad devengada con motivo de las cotizaciones abonadas en virtud del empleo del beneficiario afiliado a un sistema obligatorio o voluntario; o un subsidio, es decir, una prestación que no constituye ni una indemnización, ni un socorro concedido en virtud de medidas generales de asistencia a los indigentes, pero que puede constituir la remuneración de un empleo en trabajos de asistencia organizados, para ofrecer una alternativa de protección contra la problemática del desempleo en situaciones de deterioro de la actividad económica.

Posteriormente la Comisión de Expertos de la Organización Internacional de Trabajo ha criticado duramente a nuestro país por no cumplir con implementar un seguro de desempleo, tal y como se comprometió hace más de 50 años cuando se ratificó el Convenio N°

44 (1934) sobre seguros de desempleo. Pese a que el legislador peruano ha repetido equivocadamente en diversas oportunidades que la Compensación por Tiempo de Servicios es un seguro de desempleo.

La falta de mecanismos para la creación de un Seguro de desempleo en nuestro país es criticado por la Organización Internacional del Trabajo, ya que con lleva a que no se cumpla con los objetivos trazados para lo que fue creada la Seguridad Social, puesto que unos de los objetivos de dar protección a los trabajadores, es la implementación de un seguro de desempleo por los países suscritos en el Convenio N°44 de la OIT, la cual como ya sabemos, el Perú suscribió.

El Perú necesita una transformación en el ámbito de los derechos laborales y estas transformaciones tanto normativas y prácticas no podrían realizarse sin la dinámica que tiene lugar la norma antes mencionada de la OIT es decir el Convenio N°44, y dicho cambio en nuestra legislación y las prácticas son el resultado de la complementariedad de funciones entre los diferentes órganos de control, por lo tanto el Estado peruano debe cumplir con lo suscrito, dado que son normas que se deben observar en beneficio de los trabajadores.

5. LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ GARANTIZA A LOS TRABAJADORES SU INCLUSIÓN EN UN SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS INTEGRAL.

El discurso de la inclusión es algo que se repite desde hace algunos años, y fue una de las principales banderas de campaña del actual gobierno de nuestro país.

Nuestra Constitución prescribe que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social y el Estado es el único responsable para garantizar el acceso a ese derecho, a través de entidades públicas privadas o mixtas, debe prevenir las contingencias futuras establecidas en las leyes peruanas. Bajo esta lógica, y como hemos visto en el punto anterior, el Estado peruano debe seguir la línea de La organización Internacional del Trabajo, (OIT) en la cual está suscrito, pues ella considera en un documento publicado en 1991 denominado Administración de la Seguridad Social, definiéndola como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante medidas públicas, las cuales permitirá superar los obstáculos y entre ellos se encuentra el desempleo.

Por lo tanto el derecho de la seguridad social que tiene la persona en este caso los peruanos es de contar con normas y principios en este caso podemos considerar el principio de la universalidad, es decir, debe aplicarse a todas las personas sin restricciones y desde luego, el principio de comprensividad, según este principio la política de la seguridad social estaría orientada a encarar un plan debidamente trazado de eventualidades o contingencias a cubrir, según sea más conveniente o responda a las necesidades de cada nación, destinados nada menos a proteger al ciudadano de las contingencias, estando el estado en la obligación de garantizar la cobertura total. Si el Perú contara con un seguro de desempleo este debe estar plasmada en una ley específica, ya que el seguro de desempleo, generalmente es parte de la estructura general de la seguridad social. Si seguimos las experiencias internacionales podemos ver que los países industrializados, comenzaron a desarrollarse con generosos beneficios y moderadas restricciones de acceso, contando con programas en la cual el seguro sea obligatorio como parte del seguro social, la misma que se encuentra financiado por el trabajador, el empleador y desde luego el Estado, las prestaciones por desempleo están establecidas en la ley de cada país.

SUBCAPÍTULO II

RESULTADOS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA

En esta parte de nuestra Tesis nos abocamos al tratamiento de la legislación comparada sobre nuestro tema, en función a valorar la mejor conveniencia para la implementación de la figura del Seguro de desempleo en nuestro país.

Hemos visto con detalle que a nivel de países industrializados existen combinaciones entre seguros obligatorios y voluntarios, con financiamiento de trabajadores y/o empleadores, con regímenes especiales para determinados grupos y una fuerte participación del Estado, ya sea para garantizar beneficios, financiar déficit o bien complementar con programas asistenciales a quienes han agotado el derecho a las prestaciones y presentan insuficiencias de ingresos.

Esta diversidad confirma no ilustra que no existe un único diseño óptimo y que la disponibilidad de diversos instrumentos puede facilitar las posibilidades de protección. No obstante, lo anterior, también queda en evidencia que la preocupación por los potenciales efectos negativos sobre los mercados de trabajo es una cuestión central y que la multiplicidad de condiciones para otorgarlos buscan prevenir su ocurrencia por la vía de disciplinar su funcionamiento. Como fuere, se puede afirmar que los tipos de funcionamiento de los Seguros de desempleo en estos países pueden servir de modelo para su implementación de los países latinoamericanos que no lo tienen.

Precisamente, a nivel de esta región observamos que son escasos los países que cuentan con sistemas de protección para los trabajadores cesantes basados en el instrumento de Seguros de Desempleo. Cada uno de estos programas tiene características y alcances distintos y se podría afirmar que van mejorando poco a poco. A alguno de ellos es que analizaremos brevemente en las siguientes líneas.

1. CHILE:

SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE

LEY 19.728

TITULO I: Del Régimen de Seguro de Cesantía

Artículo 1º.-

“Establésese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "el Seguro", en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley”.

ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Esta normativa ha tenido una buena acogida desde su aplicación, pues ha logrado perfeccionar el sistema de protección social de los trabajadores cesantes, ya que permite a quienes sean beneficiados contar con una prestación en dinero para afrontar los acontecimientos económicos y sociales que se le puedan presentar como consecuencia de quedarse sin empleo. De este modo se contribuye en gran medida a paliar los efectos negativos que significa para una familia que el jefe de hogar se quede sin su fuente de trabajo, como también se permite frenar escaladas ascendentes de despidos, ya que el trabajador podrá contar con recursos que le son imprescindibles para satisfacer necesidades materiales, cumplir obligaciones, y conservar un consumo interno que resulta indispensable para la mantención de la actividad productiva del sector

privado, de la que depende en gran medida la generación de puestos de trabajo en este país.

Los especialistas señalan que la actual preceptiva, si bien constituye un importante avance, en lo que a protección laboral se refiere, no es menos cierto que éste es solo el comienzo de un largo camino para llegar a garantizar un sistema de seguridad social solidario y justo, que concrete plenamente los derechos garantizados por la Constitución Política, un esquema de protección social basado en el ahorro individual y con prestaciones que son limitadas en el tiempo, y para ciertos trabajadores del sector privado que hayan quedado sin su fuente laboral.

Vinculada con la indemnización por años de servicio, la exposición de motivos reconoce que “el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación; así, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda. Así, la cotización de cargo del patrón solventa un fondo para responder por la citada indemnización; de allí, este seguro no significa gasto para el sector patronal.

Para el legislador mapocho, con esta medida se favorece la flexibilidad laboral, tan querida del sector empresarial, liberando de pagos considerables a muchos empleadores. Asimismo, se entrega la administración del sistema, y de los recursos y aportes extraídos de las remuneraciones de los trabajadores, a una entidad privada, adjudicándosele, en definitiva, al grupo o conglomerado de empresas Afp, cuyo control está en manos extranjeras. Siendo una entidad con fines de lucro, hay que brindárselo, mediante las comisiones extraídas de los propios aportes de los trabajadores.

2. COLOMBIA:

SEGURO DE DESEMPLEO EN COLOMBIA

LEY 1636

TITULO I

Del Régimen de Seguro de Cesantía

Artículo 1º.-

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

ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Cifras recientes señalan que en Colombia cerca de 73,000 personas pierden su empleo. Esto quiere decir que de un día para otro una cantidad importante de hogares pierden la fuente principal de su ingreso, sin poder acudir a ningún mecanismo que les permita contar con recursos para cubrir sus gastos prioritarios, como la salud, vivienda, servicios públicos y mercados entre otros.

Las cesantías fueron creadas en Colombia, con el objetivo principal de garantizar que cuando una persona pierda su empleo tenga un ingreso durante un periodo sin trabajo. En resumen el objetivo es que

las cesantías sean utilizadas para el fin que fueron creadas y no se desvíen.

Con esta se crea un Mecanismo de Protección al Cesante –MPC-, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores. De igual manera, facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización, entre otras, con el pago de su seguridad social en salud y pensión, y la posibilidad de recibir unos auxilios económicos.

Para lo anterior, se crea el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), el cual será administrado por las Cajas de Compensación Familiar y cuyo objeto será financiar el MPC y las acciones que de este se desprendan con el fin de proteger de los riesgos producidos por las fluctuaciones en los ingresos, que en periodos de desempleo, enfrentan los trabajadores y que facilite la adecuada reinserción de los desempleados en el mercado laboral.

El seguro de desempleo que se podría implementar en Perú, siguiendo la línea laboral colombiana, debe cubrir a los trabajadores dependientes con contrato laboral formal. Debe ser de contribución obligatoria, con el objetivo de que con un mayor número de asegurados se logre una mayor dispersión del riesgo derivando en un menor costo del seguro, pero principalmente, para evitar problemas de selección adversa. Dentro de los beneficios de los seguros al desempleo, también se ha resaltado su efecto como mecanismo de redistribución y su capacidad para reducir la vulnerabilidad de los hogares.

3. ARGENTINA:

SEGURO DE DESEMPLEO EN ARGENTINA

LEY N° 24.013

CAPITULO IV

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS

Artículo 3°.-

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

ANÁLISIS Y COMENTARIO:

La presente ley del país de Argentina establece el derecho de los trabajadores asalariados desocupados a recibir un Seguro por desempleo para poder así contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por una pérdida involuntaria del empleo, reducir el riesgo al desaliento y la desocupación de larga duración y, por lo mismo, ayudar a la búsqueda y selección de un nuevo trabajo.

La estabilidad del trabajador del sector privado argentino, se califica como relativa pues el despido sin justa causa notificado por el empleador tiene validez, aunque genera la obligación de pagar una indemnización. La Constitución establece que la ley asegurará al trabajador la protección contra el despido arbitrario. La protección del empleado público es más intensa pues la norma constitucional citada

dispone que la ley asegurará la estabilidad del empleado público, que implica la nulidad del despido arbitrario y la reposición del trabajador en su empleo. La afectación del empleo no solamente se manifiesta en los despidos, aunque la pérdida del trabajo genera la más grave situación para el trabajador, que se enfrenta a la privación de su fuente de recursos, impacto negativo que tiene una atenuación menguada en el subsidio por desempleo.

El seguro de desempleo fue creado para asistir al trabajador desocupado durante el período de búsqueda de una nueva actividad luego de la interrupción unilateralmente de la relación laboral por parte del empresario, el seguro de desempleo fue diseñado para cubrir las necesidades de los trabajadores que desarrollan sus actividades en el mercado formal de la economía. Un extenso número de trabajadores que desarrollan sus actividades en empresas no registradas o que tienen personal “en negro” o han evadido los aportes empresarios a la seguridad social se ven excluido de acceder al beneficio.

Esta ley no incorpora a los trabajadores de la construcción y trabajadores rurales, empleadas domésticas, por lo tanto podríamos decir que es un tanto discriminatoria, no acorde con la seguridad social establecida en la OIT

Finalmente según el tipo de seguro que se plantea en Argentina, me reafirma que es necesario a mi criterio, crear en Perú un seguro de desempleo, toda vez que esta cobertura al trabajador, al contar con ingresos suficiente, en caso de desempleo.

CONCLUSIONES

1.- En la presente investigación se ha logrado determinar la existencia de argumentos jurídicos que sustentan la implementación de la figura jurídica del Seguro de desempleo en el Perú, en atención a una protección más adecuada que la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que permitirá a los beneficiarios prevenir las contingencias originadas por el cese en el trabajo y estar incluido en un sistema de Seguridad Social más integral.

2.- Se concluye que la promulgación de la figura de la CTS, si bien tuvo una intención coyuntural en la protección del trabajador, no ha surtido los efectos deseados frente a las contingencias laborales del trabajador, por lo que la alternativa de implementar un Seguro de desempleo en nuestro país es una posibilidad razonable en tanto ofrece una protección integral y sistemática a los intereses del trabajador.

3.- De acuerdo a lo desarrollado en el presente trabajo, concluimos en que la CTS, tal como está diseñado y aplicado en nuestro país, no reúne los requisitos esenciales que debe reunir un Seguro de desempleo, por lo que compartimos la posición de la OIT en el sentido que el régimen indemnizatorio previsto por la CTS no puede funcionar como seguro de desempleo, por lo que se hace necesario implementar un Seguro de desempleo, fundamentado en los Convenios de la OIT como una alternativa razonable y jurídicamente de mayor protección a los trabajadores.

4.- Si bien el desempleo en nuestro país no necesariamente ha tenido una evolución desfavorable en los últimos años, como muchos entendidos oficialistas sostienen, la tasa de desempleo ha venido decreciendo gracias a la promoción de los tratados y convenios internacionales, dinamizando de esta forma la economía y logrando un crecimiento

económico que ha dado los resultados que se pueden apreciar en el país. No obstante, hay que considerar que estas cifras no necesariamente descalifican la idea la inclusión del Seguro de desempleo, en función a una mayor protección sistemática del trabajador.

5.- A nivel de la legislación comparada, se ha comprobado en el desarrollo de esta investigación, la existencia de países latinoamericanos que ya cuentan plenamente con el Seguro de desempleo en su legislaciones internas, tales como Colombia, Argentina y Chile, cuyas realidades nos permiten concluir que el seguro de desempleo representan una alternativa viable y conveniente al trabajador, de ahí que, propongamos su implementación en la normatividad nacional.

6.- Finalmente, en base al desarrollo mismo de la presente investigación, hemos logrado conocer a profundidad los argumentos jurídicos que sustentan la implementación de un seguro de desempleo en nuestro país, la cual deberá merecer una regulación legal a partir de un dispositivo del Congreso de la República, que disponga los diversos elementos técnico jurídico para su implementación y vigencia.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda que el Estado asuma la implementación del Seguro de Desempleo, no solo, como un mecanismo más eficaz para la protección de los trabajadores, sino que además, importa una observancia obligatoria de los compromisos laborales asumidos ante la OIT. Por tanto el Perú debe reconsiderar la posibilidad de crear el Seguro de desempleo, aplicable a nuestro país y dejar sin efecto la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), ya que este es un ahorro forzoso, y el ahorro es voluntario no debe ser exigido.

2.- Se recomienda que el Estado convoque a todas las fuerzas involucrada en la producción para que sancione o promulgue leyes consensuadas bajo la premisa de un interés en el trabajador, especialmente en asuntos referidos a sus remuneraciones y contingencias, pues en este trabajo ha quedado demostrado, con la existencia de la CTS el Estado no ha cumplido con dar protección eficaz a los intereses del trabajador, dado que desde su promulgación se ha venido desnaturalizando no cumpliendo con los objetivo para lo que fue creado.

3.- Finalmente se recomienda que el trabajador tenga una debida conciencia en materia de ahorro, para evitar contingencias futuras especialmente agravadas por su falta de previsión y administración de sus recursos en el ámbito laboral, social, familiar. Por ello es que no basta que el estado designe totalmente cómo debe ser administrado sus recursos, frente a todo tipo de contingencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALMANSA PASTOR, J. (1999). *DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. MADRID: TECNOS.
- APARICIO VALDÉS, L. (2004). *TABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ Y COMPARADO*. LIMA: GRIJLEY.
- ARELLANO, J. P. (2003). *EFEECTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL AHORRO*. MÉXICO DF.: FERT.
- BBC. (2015). *BBC.COM*. Obtenido de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/06/160603_economia_cinco_cifras_elecciones_peru_mj
- COLOMA DIAFRA, F. (2003). *SEGURO DE DESEMPLEO: TEORÍA Y EVIDENCIA Y UNA PROPUESTA*. SANTIAGO DE CHILE: SDREE.
- COMERCIO, E. (2016). Obtenido de http://elcomercio.pe/economia/peru/cts-thorne-dice-que-mef-ya-disena-seguro-desempleo-noticia-1934519?ref=flujo_tags_514857&ft=nota_3&e=titulo
- DELGADO APARICIO, L. (2000). *LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ*. LIMA: FIRMAT.
- DURÁN VALVERDE, F. (2007). *NUEVAS ESTRATEGIAS PARA EXTENDER LA PROTECCIÓN EN SALUD*. LIMA: SAN MARCOS.
- FAJARDO CRIBILLERO, M. (2002). *TEORÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. LIMA: SAN MARCOS.
- GESTION. (2016). *WWW.GESTION.PE*. Obtenido de Economía peruana crecerá 4.2% en el 2017, según sondeo de Bloomberg
- GÓMEZ SÁNCHEZ, F. (1999). *SEGURIDAD SOCIAL*. TRUJILLO: NORMAS LEGALES.
- ISLAS GOROLLO, V. (2005). *SISTEMAS DE PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS EN LOS PAÍSES DE LA OEA*. LIMA: CIMT.
- LOMBARDI BACIGALUPO, L. (2008). *HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ*. LIMA: SAN MARCOS.
- MARÍN VEGA, M. (2004). *LA REFORMA LABORAL EN AMÉRICA LATINA*. LIMA: SAN MARCOS.

- MARTINEZ VIVOT, J. (2004). *ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES: ASTREA.
- MARTINEZ VIVOT, J. (2005). *ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. BUENOS AIRES : ASTREA.
- RPP. (s.f.). *WWW.RPP.PE*. Obtenido de 2016:
<http://rpp.pe/economia/economia/inei-tasa-de-desempleo-en-peru-es-la-mas-baja-de-los-ulti>
- SNOWDER, D. (2001). *PROPUESTAS DE REFORMA DE LOS REGÍMENES DE DESEMPLEO*. GINEBRA: MAC- CLDAR.
- VÁSQUEZ VIALARD, A. (2001). *DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES: ASTREA.
- VASQUEZ, C. (2015). Obtenido de <http://cavb.blogspot.pe/2014/05/las-cifras-de-desempleo-en-lima-que.html>
- VASQUEZ, R. (2009). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL- PERÚ*. LIMA: GRIJLEY.
- VERA LA TORRE, J. (2006). *COBERTURA Y FINANCIAMIENTO DEL SEGURO EN EL PERÚ*. LIMA: CIES.
- VERDERA, F. (2007). *PROPUESTAS DE REDEFINICIÓN DE LA MEDICIÓN DEL SUBEMPLEO- LIMA*. LIMA: OIT.
- VILLAVICENCIO MILLA, J. (2008). *LA SEGURIDAD SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE DESARROLLO*. LIMA: EDJ.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>“FUNDAMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY DE SEGURO DE DESEMPEÑO EN EL PERÚ”</p>	<p>¿DE QUE MANERA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPEÑO EN EL PERÚ PROTEGERÁ A LOS TRABAJADORES DE LAS CONTINGENCIAS DEL DESEMPEÑO</p>	<p><i>“La implementación del Seguro de Desempleo en el Perú, protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en forma más adecuada que la compensación por tiempo de</i></p>	<p><u>INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Implementación de un Seguro de desempleo en el Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Doctrina - Legislación - Constitución - Leyes laborales - Convenios OIT - Doctrina - Legislación - Derecho 	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>- Determinar de que manera implementación de un Seguro desempleo beneficiará de forma más adecuada a los trabajadores que la llamada Compensación por Tiempo de Servicios vigente en nuestro país.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>- Investigar las ventajas y diferencias que supone la figura jurídica de la CTS en el Perú y el Seguro de desempleo, en relación a la protección de los</p>	<p>MÉTODOS JURÍDICOS:</p> <p>M. Doctrinario M. Exegético M. Interpretativo M. Comparativo</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>M. Depuración de los datos obtenidos en las entrevistas y documentos.</p> <p>M. Interpretación de la información.</p> <p>M. Tabulación de la información.</p>

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	MÉTODOS Y TÉCNICAS
	EN EL PERÚ?	<i>servicios, al permitir prevenir los efectos originadas por el cese en el trabajo por un lapso mayor de tiempo y gozar de un sistema de Seguridad Social más Integral”.</i>		comparado	<p>trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la conveniencia de la implementación de un Seguro de desempleo en sustitución de la Compensación por tiempo de servicios. - Conocer las principales cifras evolutivas del desempleo en el Perú, a fin de justificar la implementación de un Seguro de desempleo. - Aplicar entrevistas a los diversos operadores jurídicos y especialistas laborales con el fin de conocer su posición respecto a nuestro tema de investigación. 	<p>M. Arribo de las conclusiones.</p> <p><u>TÉCNICAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De la Recopilación documental. - Del Fotocopiado. - Del Internet.