

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL

Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre
fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Derecho Penal

AUTORA:

Quispe Rodriguez, Delia Vanessa (orcid.org/0000-0002-9222-6634)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo (orcid.org/0000-0002-4605-5475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Penal

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por estar a mi lado en cada paso que voy dando, a mi esposo e hijos por ayudarme a culminar esta bonita etapa universitaria, ofreciéndome siempre su gran apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por bendecirme día a día y a mi familia por darme su ejemplo de trabajo y apoyarme a no dejarme vencer ante pequeñas adversidades con sus sabios consejos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

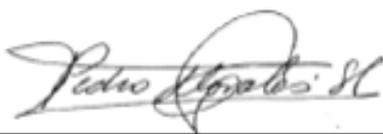
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO Y PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de la Tesis titulada: "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", cuya autora es QUISPE RODRÍGUEZ DELIA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 17 de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres del asesor: Morales Salazar Pedro Otoniel	
DNI N° 17910106	
ORCID: 0000-0002-9242-3881	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PENAL**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE RODRIGUEZ DELIA VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN DERECHO PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE RODRIGUEZ DELIA VANESSA DNI: 40057370 ORCID: 0000-0002-9222-8634	Firmado electrónicamente por: DELIAQR el 29-09- 2023 16:05:46

Código documento Trilce: INV - 1309708

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de autenticidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	41
3.1 Tipo y diseño de investigación	42
3.1.1 Tipo de investigación	42
3.1.2 Diseño de investigación	42
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	43
3.3 Escenario de estudio	45
3.4 Participantes	45
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6 Procedimientos	46
3.7 Rigor científico	48
3.8 Método de análisis de la información	49
3.9 Aspectos éticos	50
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS	82
ANEXOS	88

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización apriorística de las categorías protección penal del derecho de estabilidad laboral y delito de cierre fraudulento.

Tabla 2: Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría protección del derecho de estabilidad laboral.

Tabla 3: Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría del delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo

Tabla 4: Matriz de triangulación de categoría protección penal de estabilidad laboral

Tabla 5: Matriz de triangulación de la categoría delito de cierre fraudulento

Tabla 6: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo: Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia, Perú 2023. Investigación de enfoque cualitativo, tipo no experimental, básica, orientada a la comprensión y de régimen libre; diseño fenomenológico, la muestra fue de 6 participantes seleccionados a conveniencia del La Corte Superior de Justicia de La Libertad; la técnica utilizada fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, la misma que fue validada a juicios de tres expertos. Se concluye que el derecho a la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, si bien es cierto, que en el ordenamiento peruano; existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad relativa y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; el delito del cierre fraudulento del centro de trabajo se desarrolla en normativa de rango menor, siendo una herramienta importante para aquellos trabajadores que no están siendo protegidos de actuaciones dolosas; y, los empleadores continúan con el modus operandi.

Palabras clave: Estabilidad Laboral, Cierre Fraudulento, Protección Penal.

Abstract

The investigation was developed with the objective: Determine how the criminal protection of the right to job stability is guaranteed against the crime of fraudulent closure of the workplace by the employer in a superior court of Justice, Peru 2023. Investigation qualitative approach, non-experimental type, basic, comprehension oriented and free regime; phenomenological design, the sample it was 6 participants selected at convenience of the Superior Court of Justice of La Libertad; the technique used was the interview and as an instrument the interview guide, the same one that was validated in the judgments of three experts. It concludes that the right to job stability is not fully protected by criminal law, although it is true, that in the Peruvian order; there are legal provisions within the labor law framework in order to safeguard the relative stability and have legal implications for non-compliant employers; the crime of fraudulent closure of the workplace is carried out in regulations of lower rank, being an important tool for those workers who are not being protected from fraudulent actions; and, employers continue with the *modus operandi*.

Keywords: Employment stability, Fraudulent closing, Criminal Protection.

I. INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es el resultado de la monumental lucha social en la historia del derecho laboral, porque fundamentalmente, antes que luchar por salarios justos, jornadas de 8 horas y otras condiciones de trabajo favorables, todo trabajador, sin duda, busca la permanencia laboral (Morales, 2021). Actualmente, la estabilidad laboral es un tema controvertido a nivel internacional; por ejemplo, en Europa, las reformas legales más recientes que se aprobaron a raíz de la crisis financiera de 2008, que afectaron profundamente a Grecia, Portugal, España, Italia y recientemente a Francia; donde disminuyen las perspectivas de estabilidad, convirtiendo al trabajo estable en un mito (John & Peschiera, 2022). Algo similar, sucede en Ecuador, está marcado por incertidumbres sobre el derecho al trabajo, y más aún cuando se trata de delinear la estabilidad que deben gozar los trabajadores, se ha permitido ser parte del estado; pero a la vez también han estado involucrados en múltiples cambios, no solo en las normas para ingresar al sector público, sino, porque estas solo pueden ser temporales (Mazzini, 2021, p. 3).

Los nuevos reportes compilados por la Organización internacional del trabajo (OIT) delatan la continuación de importantes déficits de trabajo decente; un puesto de trabajo no siempre asegura una condición de vida digna; gran cantidad de empleados se encuentran en ciertas situaciones, que obliga aceptar trabajos inestables; existiendo dificultades universales en materia laboral, como: aumento del mercado laboral, formalidad, seguridad laboral, respeto de normas laborales y los derechos del trabajador; por lo tanto, su realización es un desafío fundamental para los responsables políticos (OIT, 2019, p.2). La protección jurídica del trabajador es importante; a razón que la relación laboral es una relación de poder, ya que coloca al trabajador en una posición de sumisión y dominio sobre otra persona, el ordenamiento jurídico cumple un doble propósito. Por un lado, debe crear espacios de inmunidad para el respeto a la dignidad del trabajador. Por otro lado, el sistema debe permitir el establecimiento de un “contrapoder” que actúe como factor de equilibrio entre las partes, utilizando como instrumento derechos fundamentales (Ugarte, 2020, p. 83).

Ante los movimientos mundiales que pedían una reducción de la justicia penal a través de la descriminalización o despenalización; esta alternativa política

criminal fue compartida por algunos países europeos, entre los que destaca España. Sin embargo, a nivel nacional, desde un punto de vista sustantivo, los denominados actos ilegales contrarios a la libertad de trabajo no fueron incorporada en la reforma penal de 1991; desde un punto de vista formal, empero, es innovador la incorporación del término “violación de la libertad de trabajo”, que expresa una voluntad autónoma y sistematizadora de legalizar estos delitos. Así, el derecho penal se convierte en una especie de control social formal que, para la doctrina mayoritaria, adopta dos perspectivas, una objetiva y otra subjetiva. El derecho penal objetivo (ius poenale) es un cuerpo normativo que establece las conductas que deben ser consideradas delictivas, así como la sanción que debe imponerse a las personas que las cometen. El derecho penal subjetivo (ius puniendi) el Estado tiene la capacidad de sancionar ciertas conductas que vulneran las disposiciones de convivencia social.

Definir un concepto que sintetice las especificidades, contenidos y áreas de aplicación del derecho laboral es complejo, puesto que esta área aún se encuentra en desarrollo; en determinados ámbitos de la doctrina se supone incluso que no debería existir en absoluto, ya que, para esto, la legislación penal no es el mejor mecanismo para hacer respetar los derechos del trabajador, y para ello propone remitirse a otros. No obstante, el derecho penal laboral puede definirse como un área del derecho penal que sanciona conductas que vulneran bienes jurídicos de naturaleza laboral y cuyo titular es individual o colectivamente organizado.

En la actualidad, la actuación del derecho penal como mecanismo de control, únicamente se acredita en la medida en que pretende proteger bienes jurídicos esenciales para la vida comunitaria y los demás mecanismos de control social para esta protección no logran resultados suficientes. Es probable que adoptar una posición opuesta resulte en un uso excesivo de la represión penal para todo tipo de violaciones, independientemente de su daño o impacto en la comunidad. El recurso a la ley penal para sancionar conductas que interfieren con los bienes jurídicos del trabajo es una disposición del régimen penal que sólo puede ser invocada cuando los mecanismos de control, de carácter no penal, no hayan sido suficientes para hacer efectivos los bienes jurídicos amparados.

Hoy en día es común la comisión de actos que alteren los derechos del trabajador, y algunos de ellos no están sujetos a sanción, ya sea porque no están tipificados como delito o porque las autoridades competentes no se preocupan por ello, ya que el derecho penal del trabajo es una disciplina jurídica poco extendida. Si bien, el delito contra el trabajador se ubica en la categoría de delitos contra la libertad; esto se debe a lo engorroso y considerable evolución que han experimentado las relaciones laborales en las últimas décadas, mostrando que, en las sociedades actuales, el lugar de producción será el principal factor criminógeno y el empleador el factor principal sujeto activo de este tipo de delitos.

En efecto, antes de la política militar, se publicó el Decreto Legislativo N° 22126, Ley de Estabilidad Laboral, que prescribió en art. 21: empleador que desobedezca resolución consentida u ejecutoriada, serán sancionados con pena privativa de libertad y sin derecho a libertad provisional; y, el art. 22 tipificó a modo de delito, el abandono doloso y el cierre doloso del lugar de trabajo. Luego, fue derogada por Ley N° 24514 que, mantuvo su tipificación, pero incluyó modificaciones relevantes respecto a delitos de desacato a autoridades, en relación con dictámenes de orden judicial que pretendan la reincorporación del demandado. Por último, el Código Penal (1991), derogó disposiciones penales de Ley N° 24514, entretanto que las disposiciones laborales fueron cambiadas por el D.L. N° 728, Ley de Promoción del Empleo, que consideró únicamente sanciones administrativas, art. 81°, sanciona con multas el incumplimiento de la orden de reintegro.

Por ello, el legislador consideró adecuado dejar la tipificación de las actividades ilícitas relacionadas con actividades laborales únicamente al Código Penal “violación a la libertad de trabajo”, el cual se aplica independientemente de las sanciones administrativas, para lo cual tiene cabida en la aplicación D. S. N° 728; sin embargo, la probabilidad del sistema penal para analizar, procesar y diligenciar los problemas procedentes de una relación laboral es cada vez menor; aunque se consideran bienes jurídicos esenciales contra los que se han probado graves infracciones, los postulados de subsidiariedad y beneficio derivados del esquema de política penal de mínima intervención rechazan la idoneidad de la participación delictiva. Porque, según el principio de subsidiariedad es necesaria la regulación de los medios de control no penales en el marco de la tutela judicial, en

el amparo de los bienes jurídicos, estado no evidenciado al tratarse de los intereses de trabajo, toda vez que, no haya una apropiada utilización de los mecanismos informales no judiciales, tales como las negociaciones. Además, se considera que los mecanismos judiciales o formales de control social para resolver asuntos laborales, (derecho laboral, constitucional y administrativo), aún están subutilizados.

El principio de utilidad del derecho penal también confirma el sinsentido de la tutela penal; porque la participación delictiva sólo es admisible si es eficaz o útil para combatir conductas lesivas que afecten bienes jurídicos. En este orden, la ineficiencia de la estructura penitenciaria para velar por la tutela de estabilidad laboral se deriva de los conocimientos adquiridos por la criminología crítica a partir del estudio del funcionamiento de las autoridades de control penal (policial, fiscal y judicial). Dado que la vulneración del derecho es cometida esencialmente por individuos con gran poder económico (el empleador); en consecuencia, el control penal irresoluto a la hora de ejercer, lo que lleva a su eliminación de la estructura criminal, que al final empeora la situación del empleado o trabajador.

De hecho, en el ámbito de la legislación o tipificación primaria, se aprecia que existen penas menores que dificultan la consecución de los objetivos preventivos de la pena, al tiempo que muestran una selección incompleta de la conducta delictiva y del bien tutelado. En el ámbito de la tipificación secundaria o de la aplicación de las normas, se encuentra nuevamente que los delitos laborales no son gravemente imputados y, en los casos en que existen, terminan con el indulto del imputado, con la condición de condena o con la sentencia suspendida, pero no con una pena privativa de libertad efectiva.

De estas consideraciones se puede concluir que las disposiciones penales que tipifican los delitos laborales solamente tienen función de ficción, porque los roles falsos o latentes prevalecen sobre los verdaderos o evidentes. De esta forma, el derecho laboral penal es una facultad simbólica y arriesgada porque oculta un contexto de indefensión y refuerza la falsa suposición de que el gobierno es efectivo para proteger las tendencias subyacentes en las relaciones laborales, a pesar de que el escenario muestre lo contrario.

De otro lado, en el delito de reducción o alteración de la productividad, fingiendo motivos para cerrar o abandonar el centro de trabajo para terminar la relación laboral, para tipificar las denominadas prácticas fraudulentas o lockout, estaba especificado en art. 35° de la Ley N° 24514, norma que fue. Sin embargo, lo dispuesto por art. 12°, del Código Penal, especifica, las penas establecidas por la ley se aplican siempre al agente de infracción dolosa. Por lo tanto, el delito de reducción o alteración de la productividad pueden cometerse intencionalmente, por lo que se requiere la intención y el interés de los sujetos involucrados para llevar a cabo las partes objetivas. En particular, este delito requiere el consentimiento de una intención específica: la voluntad de provocar el cierre del negocio. Esta intención forma otra parte subjetiva del engaño, por lo que la doctrina concibe estos actos ilícitos como una inclinación trascendente intrínseca, ya que la intención de los perpetradores (hecho subjetivo) va más allá del efecto objetivo, es decir, trasciende objetivamente su actuar.

Por tanto, los preceptos contenidos en el Código Penal para resguardar los derechos del trabajador son deficiente y en algunas situaciones nula, aunque la protección de los bienes jurídicos de los “derechos laborales fundamentales” por parte de la estructura de control penal peruana afecta directamente a los trabajadores; no obstante, tal es el caso que estos derechos fueron reconocidos por la OIT como fundamentales. Por ello, es necesario examinar la protección penal del derecho a la estabilidad laboral frente a los delitos de cierre doloso del centro de trabajo por parte del empleador. De esta forma, surgió la *interrogante*: ¿De qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023? A raíz de esto se plantea los siguientes *problemas específicos*:

P1: ¿Cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P2: ¿Cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre

fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P3: ¿Cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P4: ¿Cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P5: ¿Cómo se sanciona la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P6: ¿Cuáles son los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

P7: ¿Cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?

La presente investigación es *conveniente*, aporta importantes conocimientos sobre la pertinencia de protección penal del derecho a la estabilidad laboral frente al delito de cierre doloso del centro de trabajo; sobre todo, Perú ratificó y aceptó convenios sobre derecho laboral básico, por tanto, se encuentra forzado a dictar medidas necesarias para implementarlo, incluyendo la regulación de códigos penales para sancionar a los infractores. Sin embargo, las disposiciones penales son escasas y están mal redactadas. *Teóricamente* se justifica, el aporte de esta investigación es también que los profesionales del derecho, jueces, servidores y funcionarios públicos tengan conocimiento de la protección penal cuando sus derechos han sido vulnerados, tales como la estabilidad laboral, seguridad jurídica,

laboral, debido proceso y otros que se derivan cuando se desvinculan sin fundamento; quedando como aporte para posteriores investigaciones.

Socialmente esta investigación contribuye como un componente relevante para el progreso social, que naturalmente exige una indispensable relación entre empleados y empleador; de esta relación nace una multitud de derechos y obligaciones para ambas partes, particularmente cuando esos derechos son vulnerados por el delito de cierre doloso del centro de trabajo. Por lo tanto, es de importancia social que los trabajadores que ven vulnerados sus derechos laborales cuenten con protecciones penales que les permitan compensar su estabilidad laboral. *Metodológicamente* es importante, porque esta investigación servirá de antecedente para futuras investigaciones que les permitan ampliar y mejorar la investigación en relación a la tutela penal de la estabilidad laboral, tema que aún falta por estudiar, para llegar a un consenso, donde penalmente se castigue a las empresas que cierran de forma intempestivamente o de forma fraudulenta con el único fin de evadir derechos que constitucionalmente tiene los trabajadores.

La justificación *Practica*, permite establecer criterios constitucionales aplicables a situaciones de vulneración de estabilidad laboral y derechos que de ella se derivan, como la tutela penal de la estabilidad laboral en poder tener una comprensión integral del derecho y garantías que perjudican a los jornaleros, y así poder evitar el abuso de derecho, la arbitrariedad y el supuesto desconocimiento que conducen a una regresión de derechos.

El *objetivo general* fue: Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023. Y los *objetivos específicos*:

O1: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O2: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de

cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O3: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O4: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O5: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O6: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

O7: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

Como hipótesis se planteó la siguiente: La protección penal del derecho de estabilidad laboral, no se encuentra debidamente garantizada frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar las variables objeto de estudio se recurrió a la búsqueda de trabajos de investigación previos, dentro de ellos se cita a nivel nacional a:

Lupa y Puma (2019). Quienes publicaron el artículo ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. Afirmando en las conclusiones lo siguiente: La estabilidad laboral es un derecho del trabajador que obliga a los empleadores a firmar contratos de trabajo por tiempo indefinido ya no dar aviso de terminación a menos que exista una razón específica; la estabilidad en el empleo se puede resumir en: a) estabilidad de entrada (preferencia por contrato indeterminado); y, b) estabilidad de salida (reemplazo o indemnización en caso de destitución arbitrario). Asimismo, en *Lagos del Campo Vs. Perú*, fundamentos 143, 144 y 145, la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró que, cuando un empleado es afectado por un despido arbitrario, se le otorga reintegro (reemplazo) o indemnización u otro concepto con características similares es posible. Por su parte, el Tribunal Constitucional peruano (Número de expediente 833-2014-PA/TC) ha decidido que es admisible una solicitud de tutela provisional (reintegro); o tutela compensatoria (indemnización) contra la destitución arbitraria. Ambas alternativas son excluyentes y el perjudicado es quien decide la ruta más apropiada; se trata por tanto de una estabilidad laboral absoluta. Este artículo, se relaciona con la categoría estabilidad laboral, derecho reconocido internacionalmente, tanto así, la corte interamericana de derechos afirmó que el trabajador debe ser repuesto o indemnizado, si un trabajador es despedido de forma arbitraria.

También, **Pacori (2023)**; realizó el artículo: La estabilidad laboral de los trabajadores CAS que ingresaron sin concurso público. Luego de un análisis documental, concluyó: La teoría imperante de que se requiere la admisión del empleado del CAS en el proceso público de selección para que un tribunal ordene su reincorporación es una teoría falsable, pues existen afirmaciones fundamentales que la contradicen, como en el caso de los empleados de CAS que, habiendo superado el período de prueba sin haber participado en un proceso público de selección, cumplieron con el perfil requerido para el cargo y actuaron sin mérito

alguno, sólo podrán ser despedidos a razón válida vinculada con su eficiencia o su conducta, pero no por falta de concurso. Este artículo es compatible con primera la categoría; tal como, se colige la estabilidad laboral también alcanza al trabajador que no ingreso por concurso público, siempre que haya pasado la etapa de prueba; por tanto, no puede ser destituido, si no es por causa justa.

Por otra parte, **Fernández-Cuesta (2019)** desarrollo el tema: *“El concepto de insolvencia en el derecho concursal y penal. Independencia entre la calificación concursal culpable y el delito de insolvencia punible”*; En el artículo concluye que la inclusión de la responsabilidad penal autónoma de la persona jurídica en el ordenamiento jurídico peruano lleva a sopesar a la empresa como sujeto de imputación o responsabilidad penal por la deficiencia organizativa encontrada en el actuar de su actividad empresarial. La falta de organización conduce dogmáticamente a la injusticia de la empresa y es la razón por la que ésta puede ser procesada independientemente de la persona natural responsable de la transgresión, aunque no pueda ser identificada o sea absuelta en el proceso penal. Esta investigación, se relaciona con la segunda categoría objeto de estudio, donde el autor sustenta que una empresa que se reorganiza por insolvencia afectado a los trabajadores debe tener responsabilidad y debe ser procesada.

Egúsquiza (2018). Trato el tema “La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo como manifestación del fraude en las transformaciones empresariales”, en el VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; se llegó a la siguiente conclusión, la revisión del cierre del centro de trabajo se está desarrollando actualmente en una normativa de menor rango, ya que es una herramienta importante para aquellos trabajadores que no están protegidos de actuaciones dolosas del empresario y por tanto deberían ser regulados, en norma General de Inspección del Trabajo o en su reglamento. Asimismo, se consideró importante que al momento de constatar el cierre del centro de trabajo, se hiciera constar en el protocolo respectivo la objetividad de fraude en la reforma o alteración de la empresa; Por ejemplo, con base en el análisis de ciertas evidencias de relaciones económicas, la nueva empresa cuenta con el mismo director que la Empresa antigua (quien clausuró el centro de trabajo), el mismo directorio y el mismo giro; actos que afecta derechos de los trabajadores; por tanto, la citada

inspección, le da al trabajador la oportunidad de presentar una denuncia por el delito precisado en el artículo 168 del Código Penal. El autor afirma que, ante el cierre fraudulento de un centro de trabajo, que se realiza con la finalidad de evadir derechos, debería existir normatividad que proteja al trabajador para defender sus derechos; punto importante que se busca con la presente investigación.

En investigaciones **internacionales** esta: **Morales (2021)** con el artículo “Estabilidad en el empleo y reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano”. En donde, después de realizar un análisis llega a las conclusiones: Por estabilidad laboral se entiende el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo durante todo el período pactado o reglamentario de empleo, y se pierde a razón de causa lícitamente acreditada para el cese con responsabilidad del trabajador. Por lo tanto, este derecho surge desde el momento en que surge la relación laboral. Por otra parte, la reincorporación de los trabajadores despedidos indebidamente es un medio para reparar la transgresión del derecho a la estabilidad del puesto de trabajo, restituir el derecho vulnerado y por ende las condiciones de trabajo, y asegurar al jornalero la continuidad de su relación laboral y sus beneficios. También reafirma que la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente es, en principio, obligatoria. Como se puede observar, este artículo se relaciona de forma directa con la categoría estabilidad laboral; en donde el autor concluye que solo se pierde por alguna causa justificada, por lo tanto, es importante para contrastar el presente trabajo.

También, **Ortiz & Quintero (2021)** publicaron la tesis “*Acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral en la legislación Ecuatoriana*”; con el objetivo de examinar la efectividad de la salvaguarda como un mecanismo ideal para garantizar derechos constitucionales como la estabilidad laboral; investigación cualitativa, descriptiva, técnica de documentación utilizada, llegando a las siguientes conclusiones; la estabilidad laboral se presenta como un componente sustancial de la relación laboral entre trabajador y empleador y constituye un deber fundamental del Estado para asegurar el cumplimiento del derecho reconocido al trabajo. La Carta Magna establece que los derechos laborales son inalienables e intangibles, forman parte de una necesidad humana,

posibilitan el desarrollo económico y social de la persona y, como un derecho universal, deben ser protegidos o amparados por el Estado, digamos para todos los seres humanos y en todo tipo de Trabajo.

Asimismo, afirmó que no se impide a los trabajadores ejercer las garantías judiciales, permitiéndoles acceder a la justicia y solicitar protección si creen que se han violado sus derechos constitucionales, incluyendo la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva en casos individuales. Este tema, coincide con la categoría estabilidad laboral, donde el autor afirmó que es un deber fundamental que el estado está obligado a resguardar el derecho a la estabilidad y los empleados deben solicitar la protección del derecho si consideran que este se vulneró.

Por su parte, **Medina (2022)** publicó el artículo: “*Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021*”, donde analiza la reforma Ley 32/2021 sobre contratación con el fin de preservar el principio de estabilidad en el empleo; La normatividad formula una amplia gama de medidas relacionadas con los contratos estructurales de duración determinada y los contratos indefinidos discontinuos. Se introdujeron disposiciones específicas para facilitar la mutación de contratos determinados a contratos indefinidos, por un lado, y para evitar, la contratación determinada como alternativa a los contratos indefinidos. En consecuencia, concluye que, desde este punto de vista (lucha contra el fraude en la contratación), no sería de extrañar que en el futuro fuera necesario plantearse la introducción de nuevas medidas más enérgicas que desincentiven claramente la contratación irregular. Medidas como las propuestas en este estudio irían en esta dirección e incluirían desvincular la indemnización por despido improcedente del momento en que se presta el servicio y crear ex lege la posibilidad de imponer una indemnización adicional cuando se haya reconocido la distorsión de los hechos y/o reconocer el derecho a optar entre la reincorporación o el pago de una indemnización al trabajador sometido a un contrato de temporalidad fraudulenta. El artículo en mención, trata de analizar la estabilidad laboral y que el empleado, tenga la opción de elegir la reincorporación o la indemnización, siempre que, se llegué a reconocer la transgresión de derechos laborales. En consecuencia, tiene relación con el trabajo de investigación.

Además, **Delgado (2019)** publicó el artículo “*El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia*”; el propósito fue, que la estabilidad laboral pretende dar a la relación laboral un carácter permanente, donde el empleado puede dilucidar de forma voluntaria la continuación o no el trabajo que desempeña y que el empleador sólo puede dar por terminada esta relación en casos excepcionales; investigación basada en el estudio de las sentencias constitucionales; donde concluye, que la Corte Constitucional ha estimado que existen ciertos supuestos en los que el derecho a la estabilidad en el empleo amerita mayor protección, como el trabajador que pertenece al sindicato; personas con discapacidad o desfavorecidas por encontrarse en una situación de aparente debilidad; la mujer embarazada; y portadores de VIH/SIDA que necesitan una mayor estabilidad laboral; Esto se aplica a la existencia de un motivo legítimo para el despido, siempre que se hayan seguido los procedimientos adecuados del debido proceso. Artículo que analizó la estabilidad forzada, es decir, la estabilidad al trabajo a personas con situaciones especiales, a las que el estado protege y les brinda mayor estabilidad laboral; que se relaciona con la primera categoría que es objeto de estudio.

Asimismo, **Cerquera (2018)**, publicó la tesis de maestría: *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*; con el fin de determinar el nivel de protección que otorga la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en relación con el derecho social y el principio primordial de estabilidad; utilizó la metodología de la dogmática jurídica para analizar sentencias de la Corte Constitucional; la conclusión fue, la estabilidad laboral tiene una doble connotación ya que no solo es un derecho social sino que también se considera un principio mínimo básico del trabajo. También examinó cómo las protecciones de estabilidad laboral han disminuido en línea con las reformas laborales flexibles, debido a políticas donde la intensión de las partes prevalece sobre la durabilidad del contrato y más allá aún se ha reducido la suma de indemnizaciones por destitución sin razón. Además, señaló que la Corte Constitucional realiza un papel esencial en la protección de la estabilidad laboral en relación con determinados grupos de trabajadores, embarazada, discapacitado, entre otras situaciones especiales. En esta tesis, explicó que con las reformas se han flexibilizado la estabilidad laboral

gracias a las políticas neoliberales, por lo tanto, el estado debe proteger el principio esencial de estabilidad laboral. Análisis similar a la que se pretende hacer con la investigación objeto de estudio.

De otro lado, **Pérez (2020)** analizó en la tesis doctoral sobre “*Alzamiento de bienes e insolvencias punibles. Bases para una teoría general*”, desarrollado en la universidad de Alicante, investigación cualitativa que realizó un análisis sistemático y concluyó que las insolvencias aparentes son conductas por parte del deudor encaminadas a mostrar tal insolvencia real a terceros que impiden el mantenimiento del derecho a la satisfacción de los acreedores en la mayoría de los casos, eludiendo fácilmente los procedimientos judiciales y sin perturbar el entramado de sociedades o actos que encubran los bienes del deudor. En otras palabras: el deudor no será sancionado penalmente si se encuentra en abierta contradicción con el concepto concursal de la insolvencia o se guía por parámetros más laxos. La ley penal también castiga la insolvencia encubierta causada por la apariencia exterior del deudor que refleja exactamente lo que sería adecuado o idónea para integrar el costo objetivo de la disputa. Esta tesis analizó, sobre la insolvencia punible; es decir, cuando el propietario de alguna empresa decide dar por insolvente la empresa para eludir derechos que afectan a terceros, caso que se relaciona con el cierre fraudulento del centro de trabajo, que es categoría que se analiza en la presente investigación.

También, **Vallecillo (2023)** analizó “*el Despido colectivo público en el ordenamiento jurídico español*”, el objetivo fue verificar si se ha logrado la flexiseguridad prevista en el preámbulo de la Ley de Reforma Laboral de 2012 y, en consecuencia, si la Reforma Laboral de 2021 continuará en esta secuencia; utilizó metodología cualitativa, método de descripción prospectiva y revisión normativa, y bibliografía sobre el tema de los despidos masivos. Arribando a la conclusión que deben tomarse medidas urgentes para mitigar una circunstancia apremiante para el equilibrio financiero y económico español y la elevada tasa de temporalidad en contratos en las entidades públicas. La superación del plazo contractual que la administración pública española ha prolongado debe ser sancionada por parte del empleador público, para no volver a cometer esta práctica; de esta forma, se ha puesto énfasis regulatorio en el menester de eliminar la

circunstancia engañosa a la que se enfrenta un gran porcentaje de servidores públicos, donde el contrato de duración determinada se renueva tácitamente de forma constante, ya que no se modifican los mismos, ni el tipo, ni cargos. Como se puede colegir, se busca erradicar los contratos temporales y de alguna manera sancionar al empleador que pone en práctica los contratos temporales, y vulnerar derechos como es la estabilidad laboral, por lo tanto, también se relaciona con el tema objeto de estudio.

Valverde et al. (2020). Publicaron el artículo: *La responsabilidad empresarial ante la insolvencia fraudulenta*, con el objetivo de analizar la responsabilidad empresarial al declarar un concurso de acreedores delictivo o fraudulento para eludir el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, utilizaron una investigación cualitativa, análisis analíticos de casos acontecidos en el Ecuador; donde llegaron a las siguientes conclusiones; Reforma del Código Orgánico Integral Penal para permitir la inclusión de un apartado particular sobre delitos económicos, que abarque la quiebra engañosa y sus múltiples modalidades, y la introducción de sanciones más rigurosas para estos delitos.

Asimismo, reiteraron la necesidad de ampliar el comportamiento típico del infractor en el delito de quiebra, el cual debe considerar no solo la simulación, sino también la ocultación, el engaño y el decomiso de bienes que conducen a una quiebra ficticia. La nación no debe admitir las deudas del comercio o empresa que se declaren en quiebra, razón por la cual, debe ser sancionado con la devolución íntegra del patrimonio de los acreedores; y si se establece el tipo penal de insolvencia fraudulenta de una empresa internacional, se debe prohibir definitivamente a los altos funcionarios formar parte de empresas en el país o establecer nuevas empresas, así como participar en obras o contratos con el Estado para completar. Como se lee, en este artículo, los autores explicaron que es necesario la reforma del código penal para sancionar de forma severa a las modalidades de insolvencia fraudulenta, como engaño, simulación y ocultación de bienes de las empresas; tema que se relaciona con la segunda categoría; la misma que nos servirá para contrastar con los resultados encontrados.

Asimismo, **Hoyos (2019)** analizó, “*El Fraude de ley en las decisiones empresariales de reestructuración empresarial con pérdida de empleo*”.

Investigación cualitativa, estudio normativo de actos de derecho laboral o despidos colectivos; Concluyó que el Tribunal Supremo ha declarado nulos los despidos sin causa, aunque el tema es controvertido porque el procedimiento a seguir depende de su idoneidad. Si se considera nulo, no hay derecho a indemnización, pero la empresa está obligada a reintegrar al trabajador afectado. No obstante, si se trata de un injustificado despido, existe derecho a una indemnización.

En todo caso, está claro que se trata de una situación ilegal; El legislador, a través de reformas y junto a la doctrina de la Corte, continúa hoy tratando de distinguir ambos hechos y de evitar que se produzcan despidos por legislación fraudulenta, cuya consecuencia más inmediata es la nulidad de los despidos, más que la improcedencia como se ha hecho tradicionalmente. La diferencia entre las dos consecuencias es que en el primer caso el despido es ineficaz y la empresa está obligada a reintegrar al trabajador afectado con el pago de las correspondientes mensualidades pendientes, pero en el segundo caso se determina la indemnización del trabajador, pero sin reincorporación en el trabajo. Este autor analizó que, en caso de un despido nulo, la empresa debe reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo y en caso de injustificado despido, la persona despedida tiene derecho a una indemnización. Trabajo que se relaciona con las categorías objeto de estudio y nos permitirá contrastar con los resultados encontrados.

Ahora describiendo **las teorías que sustenta la protección penal del derecho de estabilidad laboral**, podemos mencionar las siguientes:

Teoría del delito, hace mención a aplicación de ley penal, ayuda al análisis del derecho penal, que finaliza con el reconocimiento de un hecho, del autor y determina si el autor es responsable de sus hechos. Si somos prácticos, se puede pensar en la teoría del crimen como un laboratorio del crimen, el cual supone que aportara una respuesta científica sobre las acciones cometidas; definiéndolas como un crimen o no (Campoverde et al., 2018, p. 312).

Teoría de los derechos humanos, se refiere a dos cuestiones distintas: la primera es el contenido esencial que tiene cada derecho y que se refiere al marco infranqueable y que de él deriva, que el Estado garantice esta protección, así como

sus límites a fin de conciliar el ejercicio de la persona y la bien común; la segunda cuestión se relaciona con el conjunto de derechos cuyas garantías, por su propia naturaleza, no pueden ser anuladas por el Estado, aun cuando exista amenaza de seguridad nacional de un Estado. Los derechos humanos emanan de la dignidad que les es inherente y son universales, igualitarios e inalienables (Ortiz & Quintero, 2021, p. 83).

Teoría de la pena, la justificación y finalidad de la pena son objeto de un largo debate en derecho penal. La teoría del derecho penal busca justificar la imposición de una pena a través de explicaciones racionales. Con el propósito de fijar un límite de la práctica de la pena por parte del poder punitivo, el derecho penal ha desplegado diversas teorías catalogadas como teorías absolutas (inferen que la pena es una represalia por el crimen cometido), teorías relativas (estipulan una actividad social a la pena), y teorías mixtas (asumen que la pena debe ser represiva, teniendo en cuenta la culpa y la proporcionalidad con el delito).

La teoría sociológica de los sistemas, del funcionalismo sistémico, cuya máxima expresión es la obra de Jakobs, quien entiende que el delito es una transgresión de la norma y que la legitimidad sustantiva del derecho penal, por tanto, “estriba en que las leyes penales son necesarias para sostener la forma de la norma, sociedad y estado” por consiguiente, la validez de la norma se convierte en una pretensión jurídica en el ámbito penal (Bedmar, 2022, p. 322).

En cuanto a los modelos de estabilidad laboral, Blancas (2021) describe dos modelos; el primero fue, el modelo “garantista”, Entre 1970 y 1990 en el país se estableció un régimen legal que podría calificarse como "estabilidad laboral absoluta". En estos años, fueron tres preceptos legales y una norma constitucional que reglamentaron derecho al empleo estable: La Protección contra el despido injustificado (Decreto Legislativo N° 18471) El despido colectivo, también conocido como “reducción de personal”, a raíz de bajas económicas, por fuerza mayor, caso fortuito o exterminar la empresa, esto, solamente podía tener lugar con la anticipada permiso del Ministerio de Trabajo, previa tramitación de un procedimiento administrativo en el que las partes puedan conciliar posiciones y arribar a un pacto (p. 93). Por su parte; el Decreto Ley N° 22126, se basó en posponer, que para tener estabilidad laboral absoluta, el trabajador tenía que cumplir con la condición de tres

años de trabajo ininterrumpido con el mismo empleador, creando un “período de adquisición de estabilidad”; sin embargo, antes de cumplir los 3 años, el empresario o empleador tenía la potestad de despedir al empleado sin razón justificada solamente cumplía con avisarle 90 días antes de vencer el contrato .La falta de notificación previa dio lugar a la reclamación de un pago especial por el monto del pago correspondiente a este período. El despido del trabajador después de tres años de servicio ininterrumpido sólo es posible por falta grave o por la ocurrencia de caso económico, técnico, caso fortuito o fuerza mayor (p, 94) Finalmente, la estabilidad fue reconocida expresamente como derecho constitucional en el art. 48° de la Constitución del año 79 que redactó: “el trabajador sólo puede ser despedido por causa justificada, prevista en ley y debidamente verificada; el Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo” (p. 95).

El segundo modelo fue el de la “protección mínima” que actualmente rige. De conformidad con D. L. N° 728, o Ley de Promoción del Empleo, que esbozo la metamorfosis del modelo de estabilidad laboral absoluta a un modelo de “protección mínima contra el despido”, que fue consagrados en la Constitución de 1993; cabe señalar que con la entrada del D.L. 728, se estableció un sistema de dualidad en estabilidad laboral, ya que los trabajadores que en ese momento se encontraban trabajando bajo la normativa continuaron sujetos a dicho régimen en lo relacionado con la misma, el derecho al reintegro y el importe de la indemnización en los términos expresamente previstos en la disposición transitoria y final segunda. Las nuevas reglas se aplicarían a algunos asuntos, como los motivos de despido relacionados, solo se aplican a los empleados que celebraron un contrato de trabajo desde el comienzo de su vigencia, y parcialmente a los empleados que trabajaban en ese momento.

Retrocediendo en el tiempo, a principios de centuria XX no existía estabilidad laboral en el Perú ya que la Ley N° 4916 de 1928 otorgaba al empleador la facultad de extinguir la relación laboral por intención unilateral. Bastaba dar aviso al trabajador y trabajadora con 90 y 15 días de anticipación para poder finalizar la relación laboral y proceder a retribuir una indemnización por el tiempo de servicio prestado. Ulteriormente, en el gobierno del General Velasco, se aplicó la estabilidad laboral absoluta mediante el D. L. N° 18471 (1970); En consecuencia, los patrones

tenían prohibido despedir a sus trabajadores a menos que existieran causas debidamente acreditadas de falta grave, y si no se verificaba su contratación, el jornalero tenía derecho a ser reincorporado a su lugar de trabajo más la indemnización y los pagos dejados de percibir.

Con la presidencia de García se restableció la estabilidad laboral absoluta, promulgando la Ley N° 24514, que entró en vigencia en 1986. Sin embargo, también se permitió contratar personal sin estabilidad laboral bajo el nombre de “programas de emergencia”. Posteriormente, Fujimori y estando vigente la Constitución de 1979, decretó el Decreto Legislativo N° 728, estableció la estabilidad relativa; además, la indemnización en caso de despido improcedente y, en casos excepcionales, el reintegro del empleado en su lugar de trabajo, en caso despido nulo.

Posteriormente, cuando se promulgó la Constitución vigente (1993), al redactar el art. 27° excluyó la frase “estabilidad laboral” pero no la prohibió, quedando al legislador regular el número de despidos arbitrarios a través del D.L. N° 728. Años más tarde el Decreto Legislativo N° 855 (25/09/1996) dispuso que el Decreto Legislativo N° 728, que contenía tanto las normas de formación profesional como las disposiciones a cerca del contrato de trabajo, se dividiera en dos textos: uno titulado “Ley de formación y promoción del empleo” aprobada por D.S. N° 002-97-TR; y otra, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Este último es el sistema que sostiene la política de estabilidad laboral relativa, salvo con la destitución nula, cuya consecuencia jurídica es la reincorporación inmediata del trabajador, norma que se encuentra vigente hasta el día de hoy.

Pasando a definir, **estabilidad laboral**, es derecho de toda persona continuar en el empleo y recibir el salario y las prestaciones correspondientes, aun en posición a la voluntad del empleador, si no existe razón justificada que acredite el cese. Esta garantía tiene por objeto dar a la relación laboral un carácter permanente, en donde el empleado decidí libremente si permanece o no en su puesto de trabajo y que el empleador dará por culminada la relación laboral solamente en acontecimientos excepcionales dispuestos en ley (Delgado, 2019, p. 6)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, mencionó la estabilidad laboral en el caso Lagos del Campo vs. Perú, donde concreto que:

La estabilidad laboral no estriba en permanecer incondicionalmente en el lugar de trabajo, sino en respetar este derecho y brindar al trabajador las garantías de protección adecuadas, entre otras medidas, para que éste se produzca en caso de despido por causas legítimas, lo que supone que el empleador tiene varios motivos para la imposición de esta sanción con las debidas garantías; y el trabajador puede apelar contra esta determinación ante la autoridad interna, quien es idónea para verificar que las razones invocadas no sean arbitrarias o ilícitas (Morales, 2021, p. 77).

La estabilidad al empleo es el derecho de un trabajador a conservar su puesto laboral indeterminadamente a menos que exista causa de despido. Todo empleador está obligado a mantener al trabajador bajo un contrato de trabajo indefinido, salvo que exista una causa para el cese de la comisión de un delito penal previamente establecido (Lupa y Puma, 2019, p. 315).

Cerquera (2018) afirmó que la estabilidad laboral es un verídico derecho legal de oposición al despido, lo que expone que los fenómenos laborales no se rigen únicamente por el principio de la libre voluntad, sino que también están en juego diferentes valores constitucionales, entre los que destaca la dignidad del empleado y la busca mayor paridad entre empleadores y empleados (p. 27). Asimismo, mencionó que la doctrina establece que el principio de estabilidad laboral implica como peculiaridad sustancial la vocación de permanencia; por lo tanto, el principio tiene por objeto proporcionar al empleado un ínfimo de seguridad en la continuación de ingresos para liquidar sus necesidades personales y familiares (p. 28).

Por tanto, podemos decir que la estabilidad laboral estriba en garantizar el empleo indefinido del trabajador y es por tanto un derecho de oposición al despido. En otras palabras, el empleado tiene derecho a permanecer en un empleo de manera estable, que garantice su continuidad en lugar de trabajo, que le posibilite tener una calidad de vida digna, donde el mismo trabajador o empleado debe

procurar cumplir con sus funciones asignadas y así evitar un despido por alguna razón justificada o contemplada en la normatividad vigente.

La estabilidad laboral, tiene dos clases como los precisó Castillo (2021), la estabilidad de entrada y la de salida.

La estabilidad laboral de entrada es la protección jurídica que el trabajador debe conservar desde el inicio de la relación laboral y después de la finalización de la etapa de prueba. En este contexto, se prefiere el empleo permanente al eventual; los trabajadores tienen derecho a un contrato de trabajo indefinido si la naturaleza objetiva de su trabajo es indefinida. Cabe recalcar que la constitución actual no tiene en cuenta esta figura, como sí lo hizo la Constitución de 1979, que defendía tanto la estabilidad de entrada como de salida en el artículo 49° (p. 152).

La estabilidad de salida, se da al finalizar la relación laboral, pero se trata de mantener la relación laboral, que sólo puede extinguirse por causas justificadas. Aquí se establecen ciertas reglas que prohíben los despidos arbitrarios. Con ello se pretende limitar la autoridad del empleador y convertir el despido excepcional que sólo puede darse por causas expresas en la ley, que se fundan en razones de capacidad o conducta del trabajador. Cabe señalar que nuestra carta política reconoce ampliamente la estabilidad de salida en el artículo 27°; existe tutela judicial contra el despido arbitrario en sus diversas manifestaciones.

La estabilidad laboral de salida (al cese) tiene dos modalidades: i) estabilidad laboral absoluta confirma la reposición efectiva e inmediata del trabajador a su empleo si la destitución no se funda en causa legal. ii) Relativa estabilidad en el empleo, aunque no concurra causa que dé lugar a la extinción del contrato de trabajo, no se garantiza la reposición real del trabajador. Esto implica una custodia distinta de la reposición, como retribución de indemnizaciones, salarios devengados, etc.; de ello se deduce que la voluntad del empleador es la causa válida del despido (p.153)

Otro punto a mencionar son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, ya que la estabilidad proviene del principio de continuidad; en otras palabras, cuando una persona permanece en el puesto de trabajo por mayor tiempo posible; provienen de tres palabras y estas son: (i) principio, regla abstracta que

tiene la propiedad de ser irrenunciable e inalienable; (ii) estabilidad, el hecho de permanecer en un lugar determinado o de una forma determinada; (iii) laboral, hace referencia al trabajo en forma general, ya sea público o privado. Ante esto, se puede decir que la estabilidad laboral es el derecho que toda persona debe permanecer en su lugar de trabajo para ser productiva y sustentarse económicamente junto con su familia (Ortiz & Quintero, 2021, p. 24).

El principio de continuidad es la tendencia actual en el derecho laboral de dar a la relación laboral la mayor duración en todos los aspectos. Este principio implica, entre otras cosas, la preferencia por los contratos indefinidos y la negativa a la aceptación del término unilateral de un contrato por voluntad del empleador (Blancas, 2021, p. 105)

La causa de la estabilidad laboral se fundamenta en el principio de continuidad, que deriva del principio de protección, y este a su vez se relaciona con la permanencia y la continuidad; la permanencia, se refiere a la posibilidad de renovar un puesto de trabajo en una institución y la continuidad, a su vez, se refiere a la duración, a lo perdurable, a su prolongación, al hecho de que se sostenga en el tiempo. Esto tiene como objetivo proteger a los funcionarios y trabajadores en general (Ortiz & Quintero, 2021, p.8).

Para Villegas s.f como se citó en Delgado (2019) argumentó que la estabilidad del trabajo:

[...] Es expresión del principio de seguridad, porque el laborar no es solamente un modo de sostenimiento vital, sino también expresión del libre desarrollo de la personalidad. Es necesario entonces que la relación laboral sea fundamentalmente estable, lo que no simboliza que el empleado esté inmóvil en definición absoluta, ya que siempre se tienen en cuenta las causas válidas para extinguir la relación laboral. No obstante, es útil entender la estabilidad como un principio laboral, como garantía de que el trabajador puede realizar su trabajo tanto en beneficio propio como en beneficio de la sociedad. Cualquier normatividad que pretenda trasgredir este principio es, en última instancia, no sólo una regresión que significa el olvido de la consecución por los que la humanidad ha batallado arduamente, sino que

contradice los objetivos del individuo en sociedad. La estabilidad laboral tiene una doble finalidad que, como se ha dicho, se deriva del principio de seguridad. Por un parte, asegura un medio de alimentación vital; de otro lado, respalda la relevancia de las personas en la sociedad a través del empleo en vista de la sociabilidad humana (p. 8)

Considerando que la investigación se fundamenta en la protección penal de la estabilidad laboral, es importante mencionar que el derecho penal laboral es un área del derecho penal que condena procederes que vulneran bienes jurídicos de naturaleza laboral (trabajadores).

De acuerdo a Cifuentes (2022) quien afirmó que las relaciones laborales producen en la sociedad una multitud de derechos que deben ser garantizados y protegidos por la nación, en específico los vinculados con la libertad, que deben orientar el origen y desarrollo de las relaciones laborales. El mismo que debe ser tratado en el derecho penal, “la libertad de trabajo debe entenderse como el ejercicio libre y facultativo del derecho esencial y fundamental del trabajo, para interpretar delictivas toda conducta que vulneren o pongan en peligro derechos laborales que constitucionalmente son reconocidos” (p. 263).

También, Mannará (2018, p. 41). Afirma que existen lineamientos en el derecho penal relativos a la defraudación de los derechos de los trabajadores. Por ello, tiene sentido analizar el tipo penal de imposición de condiciones de trabajo ilegales mediante engaño o abuso de necesidad. Cuando el empleador sea el sujeto activo, independientemente natural o jurídica, incluidas las empresas de trabajo temporal y los consorcios empresariales, y el elemento de la especie sea “engaño” que lleve al trabajador a (de manera errónea) renunciar a sus derechos laborales” o la explotación por parte del empleador de la relación desigual en que el mercado lo ha colocado con el trabajador y que logra que éste se asiente por debajo de los mínimos legales irrenunciables.

Las condiciones de trabajo impuestas que vulnere, supriman o restrinjan derechos reconocidos del trabajador, aunque tengan su origen en el contrato individual de trabajo. El daño exigido por la norma no es necesariamente económico y también cubre condiciones de seguridad social. Por lo tanto, al presentar una

crisis de empresa fraudulenta, el empleado puede obtener crédito contra el empleador fraudulento, que está llevando a la quiebra a la empresa. Sin embargo, este último es penalizado porque vulnera los derechos laborales tanto económicos como no económicos de los trabajadores “cuando el patrón afecta significativamente no sólo sus derechos laborales sino también sus derechos económicos a través de despidos arbitrarios y discriminatorios” (p. 42)

A continuación, se describe varias sub categorías dirigidas al objeto de estudio dentro de ellas precisamos: Control social, mecanismos extrapenales, Protección de los bienes jurídicos fundamentales, tutela penal jurisdiccional.

Control social, en la RN N° 1623-2014 de la Corte Suprema se mencionó que el derecho penal como sistema de control social debe distinguir de otros medios de control social el principio de legalidad y con peculiar énfasis el mandato de determinación de esta desviación. La predeterminación precisa de la conducta delictiva es la esencia del derecho penal como sistema de control social (F.J. 4).

Por su parte Hassemer, como se citó en Arjona (2020) consideró que el derecho penal es el encargado de producir, decidir y resolver los casos (situaciones reales que se presentan en la coexistencia de la humanidad), es decir, la pugna derivada de la relación social de personas). La exigencia de disponer de un medio de control social permite conservar bajo control los comportamientos negativos y, en la medida de lo posible, para evitar sobrepasar el límite de tolerancia de la humanidad o interferir en el apropiado funcionamiento de las entidades públicas.

El derecho penal consiste en normas jurídicas que rigen la potestad punitiva del Estado, para delimitar los efectos, penas y garantías a aplicar en caso de comisión de un delito. La aplicación de norma social (control social informal) y la aplicación de normas jurídico-penales (control social formal) comparten componentes esenciales (concepto de norma, sanción y proceso) y disimilitudes peculiares (por ejemplo, aspectos formalizadores) (p. 31).

Asimismo, Villavicencio (2017) describió, que el control social debe asegurar que los individuos toleren y acaten las normas de coexistencia y gestionen amenamente los procesos de socialización; y distinguen dos tipos de control social: primero el control social informal (educación, familia, religión, normas sociales,

medios de comunicación, etc.) y el segundo control social formal, como es el caso del sistema penitenciario (p. 21).

El poder penal o punitivo es la actuación de coacción estatal, que se exterioriza en la ejecución de las penas. El sistema penitenciario está compuesto por un acervo de organismos y labores que injieren en la invención (criminalización primaria) y aplicación (criminalización secundaria) de normativa penal y está constituido por diversos órganos de control penal: policías, jueces, fiscales, fiscalías, sistemas penitenciarios; que su función están delimitada por medios normativos como el Código Penal, el Código Procesal Penal, el Código de Ejecución de la Justicia Penal, las leyes orgánicas de las respectivas instituciones (p. 22).

En el ámbito de relación laboral, el control social informal se ejerce a través de sindicatos, federación de empleados, empresas, etc. A diferencia del control social formal, tiene participación activa el estado en materia laboral; es ejercida en el entorno no penal por la Administración del Trabajo a través de la Inspección del Trabajo, que tiene amplias facultades para sancionar las infracciones a las normas laborales con medidas administrativas y pecuniarias. También es ejercido por las autoridades como el poder judicial, la policía, el INPE, el ministerio público, etc., que aplican los preceptos del Código Penal, el Código Procesal Penal y las leyes especiales, promulgadas para condenar delitos en contra del derecho al trabajador.

Si bien consideramos la intervención del derecho penal como un medio de control social necesario para proteger bienes jurídicos vitales en la sociedad, dicha intervención puede ser peligrosa porque abre la posibilidad de un uso excesivo de la represión (Arévalo, 2021, p. 473).

Los mecanismos extrapenales, citando a Cifuentes (2022, p. 266). Quien postula la no penalización de las conductas que vulneran los derechos del trabajador, argumentando su posición en la existencia de “mecanismos extrapenales” que se encargan de preservar derechos del trabajador y que facultan condenar tales actos ilegales, sin que la vía penal deba ser iniciado para esto.

Así mismo, Arévalo (2021), afirmó que hay quienes rechazan la tipificación como delito de la conducta anti laboral y afirman que existen mecanismos no

penales que preservan derechos laborales que facultan condenar estos ilícitos sin tener que requerir la ley penal, que, además, de ser el caso, será utilizado como "ultima ratio" ante el fracaso de otra opción de control social no criminal. También destacó que en una sociedad democrática la lista de bienes jurídicos es interminable, como la vida, la salud, la libertad de trabajo, etc.; y son cuerpo de tutela mediante diferentes mecanismos como el civil, laboral y administrativo. Sin embargo, si esta protección se traslada al ámbito del derecho penal, "los bienes jurídicos se convierten en bienes jurídicos tutelados por el derecho penal" (p. 472).

Las intervenciones criminales son legítimas siempre y cuando sean absolutamente inevitables para resguardar a las personas. Representa el último recurso cuando los mecanismos no penales no son suficientes. Hablando de mecanismos no penales, podemos decir que cuando las medidas civiles, administrativas y laborales, entre otras, no dan resultado, la potestad sancionadora del Estado es la que debe aplicarse (Valverde, 2018, p. 9).

Esto nos lleva a pensar que el Estado sólo debe recurrir a la protección penal de los bienes jurídicos cuando han fracasado otras formas de control social no penal.

Protección de los bienes jurídicos fundamentales, se entiende por "bienes jurídicos" los derechos fundamentales y más importantes, que el Estado garantiza a las personas, cuya vigencia es reconocida por el ordenamiento jurídico y que son objeto de una doble y más fuerte protección por la ley penal. En esto precisamente se basa la visión actual y el contenido del "derecho penal garantista". Al determinar el bien jurídico a preservar, "derechos del trabajador"; en el caso peruano, de acuerdo a la tipificación sistemática de estos delitos, ubicada específicamente en el Capítulo VII del Título IV del Libro Segundo del Código Penal, bajo el epígrafe "Violación a la Libertad de Trabajo", es posible identificar la "libertad de trabajo" como un bien jurídico protegido genérico (Cifuentes, 2022, p. 268), asimismo, Salinas, como se citó en Cifuentes (2022) afirma que:

"La situación legislativa pretende proteger a la libertad de trabajo, como el único bien jurídico, que la legislatura de 1991 efectivamente designó como tal. Pero la realidad se ve diferente. En efecto, de una lectura preliminar

del texto, queda claro que nos encontramos ante un tipo delictivo complicado, puesto que existen diferentes intereses que deben ser protegidos en beneficio del trabajador” (p. 268).

Por su parte, Reyna (s. f) afirmó que la doctrina peruana no es del todo clara sobre el tema del bien jurídico resguardado en el art. 168° del Código Penal. Aunque el título general del Capítulo VII - Título IV - Libro Segundo del C.P. podría resultar en que reafirmemos la “libertad para trabajar” como un interés protegido. Se distinguen dos clases de conducta. La primera conducta comprende los puntos 1, 2 y 3 del art. 168 CP y salvaguarda un interés social que se relaciona con el interés estatal de garantizar al trabajador unas estipulaciones ínfimas para el ejercicio de su actividad laboral; y la segunda conducta, por su parte, recoge las acciones que perjudican a diversos bienes jurídicos siempre presentes en el ámbito laboral y se refiere al último párrafo del artículo 168° del C.P. En particular, protege la garantía del cumplimiento de la normativa laboral y la estabilidad en el empleo.

Por otro lado, el origen constitucional de los delitos contra el trabajador esta prescrita en art. 22 al 29 de la constitución política vigente. Estos principios asumen que el empleo es la raíz del bienestar social y es una forma de construcción personal, por lo que el Estado le otorga una atención prioritaria.

La tutela penal jurisdiccional efectiva es un derecho complejo de carácter constitucional y de derechos humanos, pues su contenido consiste en un conjunto de derechos, cuya observancia es imperativa en el contexto de cualquier proceso, tanto en el estado de derecho como en los tratados jurídicos de derechos humanos.

Para Arana (2020, p. 410) el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a la constante vulneración de su libertad de trabajo, por lo que considera ineficaz la norma penal o al menos no logra que la norma corresponda a la función preventiva de la sanción. Quizás esto se deba a que la pena por este tipo de delitos es leve y para muchos ajena al daño causado, debido a que el art. 168 del Código Penal castiga con un máximo de dos años de prisión, que en determinados acontecimientos no supera los dos años. De esta manera, se incentiva la producción de estos documentos ilegales, por lo que la prescripción es extremadamente breve, lo que obviamente trae ventajas procesales a los autores

de la violación injustificada de la libertad de trabajo. Y esto se agudiza cuando se tiene en cuenta la lentitud de los procesos judiciales y se destaca la figura jurídica de la prescripción como principal causa de aniquilamiento del delito.

Cabe mencionar que el artículo 168 original, sufrió un cambio ocasionando una regresión en protección de derechos laborales, cuando fue reformado para que el trabajador pueda perseguir la violación de estos derechos. Debe existir previo consentimiento de la autoridad competente. Esto significa que el trabajador debe primero recurrir al derecho laboral. Ante esta situación, juega un rol relevante el hecho de que el trabajador no disponga del tiempo suficiente para litigar y por ello se abandonen muchos procesos laborales, situación que evidentemente beneficia al infractor penal, que por experiencia conoce muy bien esta debilidad del obrero (Arana, 2020, p. 4).

Pasamos a describir la otra categoría, delito de cierre fraudulento, para entender este delito, es preciso mencionar, la responsabilidad empresarial, o responsabilidad penal de la persona jurídica, tuvo su origen en la responsabilidad penal colectiva que ya se encontraba en textos, como el Código de Hammurabi. En el derecho romano encontramos casos de culpabilidad colectiva en la destrucción o pérdida de derechos de las ciudades como castigo y en la introducción de los diezmos. Aunque comentaristas como los romanos de la Edad Media no desarrollaron una teoría de la personalidad jurídica, asumieron que las corporaciones eran capaces de cometer delitos (Menéndez, 2021, p. 113).

A partir del siglo XIX se empezó a discutir seriamente la responsabilidad penal de toda persona jurídica y sus frutos en el ámbito penal. Como Savigny, defiende con la teoría de la ficción que toda persona jurídica se consideran sujetos artificiales creados por la simple ficción e incapaces de delinquir; y Gierke afirmó con la teoría orgánica que la persona jurídica es capaz de querer y actuar a través de sus órganos y que, por lo tanto, también es capaz de cometer estos delitos dentro de los límites de sus poderes y en su nombre. Por lo tanto, según esta teoría, la persona jurídica puede cometer delitos y por consiguiente ser sancionadas con sanciones penales (Menéndez, 2021, p. 113).

Asimismo, las teorías que sustentan esta variable son: teoría marxista, hace estudio de los haberes, los dividendos y el desempleo que parece estar intrínsecamente adherido a la concepción de teoría del valor y la dinámica recurrente de la economía capitalista. Además, no se puede negar que la relación entre la oferta y la demanda de mano de obra influye en la dinámica de los sueldos; estos están establecidos principalmente por el valor de cambio de la fuerza de trabajo. Este término debe entenderse en el ámbito de la ley general del valor, según esto, el valor de cambio de una mercadería se da por el periodo de trabajo generalmente obligatorio para su producción (Gallo, 2020, p. 15).

Otra teoría relevante para la variable; lo explicó Ortiz et al. (2018) en la teoría triángulo del fraude, creada por el criminólogo Cressey en 1961, explicando tres elementos del fraude empresarial, laboral u ocupacional:

Primero está el incentivo/presión o la llamada necesidad de la persona de cometer fraude con fines lucrativos; o situaciones excepcionales en las que necesidades legítimas o circunstanciales hayan dado lugar a esa necesidad; caracterizado por las siguientes características: (i) situación económica, manejo deficiente del presupuesto; compensación de salario bajo; esto conduce a cambios en las actitudes de los empleados hacia la institución en la que laboran y constituye fuertes motivos que los llevan a involucrarse en actividades ilícitas. (ii) necesidades personales legítimas o circunstanciales, educación de los hijos, enfermedades familiares; situaciones sin posibilidad de solución honesta al problema (p. 243)

Segundo elemento la llamada actitud/racionalización o justificación, su explicación racional justificativa el delito. (i) Motivo ideológico, un conjunto de ideas básicas que caracterizan el pensamiento de una persona; por eso, justifica que no está haciendo nada ilegal, sino que sus acciones son justas. (ii) Sentimientos de injusticia, percepciones de que el empleado es tratado injustamente, sufre abuso psicológico, abuso de poder, acoso, intimidación, desigualdad causada por salarios bajos, falta de educación y capacitación, mala comunicación entre empleador y empleado, etc. (p. 244)

Por último, la oportunidad, el estafador puede cometer el fraude sin ser notado; por, (i) confianza indebida con poderes o facultades otorgados sin

supervisión, responsabilidad y rendición de cuentas; (ii) Acceso privilegiado para acceder a lugares restringidos tales como archivos, bases de datos, registros de firmas y almacenamiento; (iii) El conocimiento del lugar de trabajo, que los empleados puedan tener como consecuencia de sus propias actividades, del proceso administrativo, operativo y financiero que les permita evaluar el riesgo y organizar y planificar el fraude (p. 244).

Por su parte, Según la Ley General de Sociedades [Ley N° 26887] si concurre cualquiera de las causales previstas en el art. 407°, la sociedad se disolverá y por tanto se procederá a nombrar liquidador. De acuerdo con la norma, el liquidador debe exteriorizar a la junta general el informe de liquidación, proponer una adjudicación de propiedades netas entre los socios, hacer arqueo final de liquidación, la cuenta de pérdidas y ganancias y demás cuentas pertinentes, con la comprobación que hubiera resuelto la junta general.

Entonces lo ideal es que la empresa haya cumplido con todas sus obligaciones hacia los acreedores, incluyendo por supuesto a los empleados que tienen que liquidar; sin embargo, esto a menudo no sucede; y hay empresas que se liquidan sin haber cumplido con todas sus obligaciones y cierran el centro de trabajo. En este caso, tienen deudas laborales (salarios) y los dueños del negocio comienzan un nuevo negocio y contratan a otros trabajadores a los que quizás tampoco les paguen, y luego pagan sus salarios menos sus beneficios (Egúsquiza, 2018, p. 234). En otras palabras, el empleador puede cerrar intempestivamente el centro de trabajo, eludiendo obligaciones de orden laboral, y a su vez realizará cualquier forma de modificación societaria para transferir su patrimonio a otra sociedad con otra personalidad jurídica.

Por lo tanto, se colige que, el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo, se da cuando el empleador decide dar por concluida de forma intempestiva la empresa o centro laboral, con ayuda de ciertas figuras jurídicas como simulación, reestructuración, insolvencia, sin cumplir los requisitos previstos por ley, con la finalidad de eludir responsabilidades laborales y/o tributarias. Por consiguiente, las consecuencias devastadoras son para los trabajadores, los mismos que se quedan desamparados sin un puesto de trabajo.

Ante esta posibilidad, existe norma reguladora de amparo en el centro de inspección; tal como establece art. 9° de las disposiciones de la Ley de la Inspección General del Trabajo, aprobada por D. S. N° 019-2006-TR. También, existe la solicitud presentada por el trabajador, para que la inspección del trabajo establezca la clausura del centro de trabajo no autorizado en forma permanente, está regulada en Texto de Procedimientos Administrativos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, decretada por Resolución N° 107-2017-TR, que legisla en su procedimiento 53 “Solicitud del trabajador para inspeccionar el cierre del lugar de trabajo”. Esta solicitud también se completa con un informe de inspección, que le faculta al trabajador interponer una medida de cautelar al amparo del D. L. N° 26135, Reglamento sobre el cierre de empresas sin la aprobación explícita de la autoridad administrativa, asimismo, faculta al trabajador de imponer una demanda por el delito que se especifica en el artículo 168 del Código Penal.

La otra vía para los cierres de empleos fraudulentos es la reestructuración empresarial. Según Hoyos (2019), es un procedimiento polifacético que concierne varios aspectos; como, cambios organizacionales de la empresa en cuanto a rubro, alcance y forma. Es efecto de diferentes objetivos económicos y empresariales, en consonancia con la modificación provocada por la globalización de la economía, que se manifiestan en el cierre de empresas (p.17).

Por tanto, debe entenderse por reestructuración empresarial aquellas modificaciones que realizan las empresas con el fin de adecuarse a las condiciones cambiantes, y que suelen estar motivados por una pérdida de posición empresarial y un deterioro de la estructura empresarial.

Existen dos clases de reestructuración: (i) la reestructuración operativa, cuyo objeto es adaptar, entre otros, la estructura de costes, producción y tecnología a los cambios del mercado. (ii) reestructuración financiera dirigida a implementar todos los cambios necesarios en relación con el sistema financiero implementado en la empresa (Hoyos, 2019, p. 17).

Las causas por las cuales las empresas se reestructuran son: (i) temas económicos, la empresa empieza a tener situación económica negativa; se considera caída sostenida cuando el ingreso de un trimestre es inferior al registrado

en el mismo trimestre del año anterior. (ii) temas técnicos cuando se producen modificaciones en las formas o instrumentos de producción; (iii) temas organizativos, cuando se realizan renovaciones en la estructura y métodos de trabajo o en la forma que se organiza la producción; (iv) temas productivos, transformación en la demanda de productos o servicios que la empresa pretenda llevar al mercado (Hoyos, 2019, p. 15).

Los mayores y más preocupantes efectos de la reestructuración no afectan a la empresa sino a los empleados, ya que son los más afectados por la reestructuración. Muchos de ellos pierden su trabajo, otros permanecen en la empresa, aunque con mayor incertidumbre y estabilidad laboral, lo que inevitablemente puede derivar en problemas de salud debido al estrés que provocan este tipo de situaciones, especialmente si el estrés se prolonga durante un largo período de tiempo (Hoyos, 2019, p. 20).

Por su parte, Egúsquiza (2018, p. 234), explicó referente a las transformaciones empresariales fraudulentas, que en muchos casos la finalidad es afectar derechos laborales de individuos que trabajan en la empresa en transformación. Puede ocurrir, por ejemplo, que una empresa paralice o cierre inesperadamente sus operaciones comerciales y al mismo tiempo transfiera su patrimonio a otra empresa que tenga una forma jurídica formal diferente, pero esté materialmente vinculada a la empresa que se extingue.

Ante este contexto, el empleado puede verse afectado negativamente en el proceso de cobro de sus salarios y demás beneficios, debido a que el proceso laboral, que es un mecanismo ideal para lograr la liquidación de estas deudas, puede ocasionar un retraso en su duración, por lo que existe también la posibilidad de que sea inútil, ya que para el momento en que se ejecute una sentencia favorable probablemente no habrá bienes para cobrar la deuda. Sin embargo, existe un mecanismo procesal consistente en una medida cautelar ajena al proceso que permitiría una mayor flexibilidad en sus requerimientos presupuestarios.

Pero la medida cautelar es una forma sui generis de flexibilidad a la solicitud del trabajador y no afecta derechos esenciales del empresario (derecho de propiedad y libertad de empresa) porque existe una razón que alega su objetividad:

abuso corporativo evidente cuando el empleador cierra repentinamente las operaciones para eludir algún derecho laboral, valiéndose de medios fraudulentos de reorganización corporativa (Egúsquiza, 2018, p. 341) para lo cual debe actuar el derecho penal y evitar este tipo de cierres prematuros de empresas sancionando la transgresión de derechos fundamentales del trabajador.

A continuación, se define las sub categorías para el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo, entre ellas se menciona: Insolvencia aparente, existencia de vinculación económica y responsabilidad del sujeto activo.

Una insolvencia aparente o ficticia ocurre cuando los activos del deudor son en realidad suficientes para liquidar sus obligaciones; sin embargo, a pesar de poder pagar, el deudor ha ocultado todo o parte de sus bienes y el acreedor no encuentra bienes suficientes en los bienes del deudor para hacer frente a sus obligaciones. En esta situación, el deudor finge no tener activos en su patrimonio y, por lo tanto, se argumenta que no hay una pérdida financiera real de su patrimonio (Pérez, 2020, p. 345).

También, Fernández-Cuesta (2019) precisó que, desde el punto de vista penal, la insolvencia aparente es una insolvencia real, que no hace más que probar el carácter doloso de la conducta del deudor; En otras palabras, la quiebra que responde a un incumplimiento real es tan auténtica como la quiebra que resulta de una ocultación ficticia de bienes. En estos caracteres penales, se protege un bien jurídico-penal por la función de garantía patrimonial general, que es un elemento básico para la liquidación de las relaciones crediticias pequeñas y grandes. Se sanciona por la pena que implique una conducta dolosa que en realidad o parezca negar la capacidad de los bienes del deudor para satisfacer el préstamo. El objetivo es asegurar la prevención general en sus aspectos negativos y positivos.

Se entiende por insolvencia ficticia aquellos casos en los que el deudor oculta su patrimonio para que el acreedor no pueda cobrar su préstamo, debido a la situación de quiebra ficticia. Sin embargo, el deudor es objetivamente competente, pero el acreedor está imposibilitado de ejercer legalmente su derecho, debido a no localiza bienes del deudor para satisfacer su crédito. Esto no significa

que el acreedor esté indefenso, solo necesita probar la naturaleza fraudulenta de las acciones del deudor (p. 62)

También mencionó conductas típicas en caso de insolvencia aparente y las dividió en dos grupos: A) Medidas contra la propiedad del deudor, mencionando las siguientes conductas; (i) ocultar, destruir, dañar o cometer cualquier otro acto incompatible con la obligación de cuidado en la conducción de asuntos comerciales. (ii) efectuar ciertas acciones de disposición que no tengan nada que ver con la situación económica del deudor. (iii) realizar cualquier operación de venta o prestación de servicios por precios por debajo de lo normal a los costes de producción. (iv) encubrir el crédito de terceros o el reconocimiento de crédito ficticio. (v) realizar transacciones especulativas sin justificación económica.

Grupo B) Infracciones a las obligaciones contables citando las siguientes conductas: (i) No llevar registros legales, llevar cuentas duplicadas o cometer irregularidades que sean relevantes para conocer la realidad financiera de la empresa. (ii) disfrazar, pulverizar o modificar documentos que el Contratante está obligado a custodiar antes del vencimiento del plazo correspondiente. (iii) preparar los estados financieros o libros de contabilidad de forma contraria a los principios de contabilidad generalmente aceptados. (iv) incurrir en algún otro proceder, ya sea activa u omitida, que establezca un incumplimiento sustancial del deber de debida diligencia en la conducción de los asuntos económicos (cierre) (p. 64).

Por todas estas razones, la quiebra aparente constituye un fraude legal; En este contexto, Zapata (2022) describe el fraude de ley que se da cuando existe un marco legal en el que se realiza un acto que parece legal pero refleja una norma jurídica fraudulenta y por lo tanto existe un “derecho de cobertura” y una “ley defraudada”, siendo el primero un medio general que permite encubrir el hecho doloso y dar así apariencia de legalidad, y siendo el segundo una norma jurídica de carácter general imperativo, violada en su sentido de finalidad (p. 42); para tal caso, mencionó; (i) Insuficiencia patrimonial cuando una persona jurídica no disponga de capital y organización empresarial suficiente para la consecución de sus objetivos por existir una diferencia significativa entre el nivel de capital y su objeto social.

Existencia de vinculación económica; según Dolorier, citado por la Corte Suprema de La Libertad, ha aclarado que el vínculo económico entre empresas es una situación a través de la cual, por diversas causas previstas en la ley, se establece una relación entre dos personas naturales o jurídicas, dando lugar a la determinación de la existencia de un comportamiento concertado entre las partes.

Por su parte, Pacheco (2018), afirma que la vinculación económica tiene las siguientes características: (i) ser titular de acciones en ambas sociedades de la misma persona; (ii) parentesco de accionistas pertenecientes a un mismo grupo de sociedades; y (iii) ambas empresas operan desde las mismas instalaciones (p. 47).

En la misma línea, en el expediente [07897-2019-LA], indica los elementos probatorios, de hecho y de derecho que conducen a la existencia de una relación económica, la cual debe reunir los siguientes requisitos: (i) Sometimiento de las empresas del grupo a una directriz técnica de contenido general. (ii) Actuar o constituirse como una entidad económica y productiva permanente. (iii) Explotación del mismo capital humano. (iv) Influencia de Ciertos Actores de los Afiliados. (v) La existencia del mismo domicilio entre las empresas asociadas.

Por otra parte, el desarrollo argumentativo condenatorio de la liquidación solidaria de las deudas laborales establecidas, también se encuentra suficientemente justificado, toda vez que el uso fraudulento del grupo económico de eludir los derechos laborales y con ello vulnerar el derecho a la estabilidad laboral, que aboga por la existencia de un contrato de trabajo indefinido; así como una vulneración del cálculo de otros beneficios sociales basado precisamente en el elemento de continuidad en la prestación del servicio (remuneración del servicio, aguinaldos y vacaciones) (Pacheco, 2018, p. 16).

Responsabilidad del sujeto activo; la persona activa capaz de cometer el delito puede ser cualquier persona física, aunque en la mayoría de los casos es el empleador quien exhibe el comportamiento típico. Este delito requiere la existencia de dolo, lo que significa que quien actúa debe actuar con la intención y discernimiento de llevar a cabo la conducta imputada penalmente. En los casos de reducción o alteración de la producción y encubrimiento de causas, es menester un

componente subjetivo agregado, “el deseo de lograr el cierre del centro de trabajo” (Reyna, s.f).

De otra parte, se menciona las normas que sustentan la protección del derecho a la estabilidad laboral

A nivel internacional, se cita al protocolo de san salvador, que prescribe respecto al Derecho al trabajo al texto menciona en el art.6°:

6.1 Todo sujeto tiene derecho al trabajo, incluida la oportunidad de alcanzar los mecanismos para tener una vida digna mediante la búsqueda de un empleo lícito, libremente elegido o aceptado.

6.2 Los Estados Partes se responsabilizan a tomar medidas para garantizar la plena existencia del derecho al trabajo, (...).

Asimismo, en el artículo 7, crea cláusulas de trabajo equitativas, justas y propicias; específicamente en el literal d:

7.d. La estabilidad del trabajador en su centro de trabajo, según peculiaridades de sectores, profesiones y razones de una segregación equitativa. En caso de despido improcedente, el trabajador tiene derecho a la indemnización o reintegro o cualquier otro beneficio previsto por la legislación nacional.

También está la Declaración Universal de los Derechos Humanos, orden en: Art. 23.1 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de ocupación, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.”

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también hace mención a la estabilidad laboral precisando:

Artículo 4. Un empleado no será despedido, excepto con una razón válida vinculada con su suficiencia para realizar actividades o con las exigencias operativas de la empresa, instalación o servicio.

A nivel nacional se tiene como norma suprema la constitución vigente de 1993, que menciona sobre el trabajo:

Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de desarrollo personal.

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de la atención prioritaria del Estado, (...).

Ninguna relación de trabajo debe restringir la práctica del derecho constitucional, ni desentender o menoscabar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a realizar un trabajo a título gratuito o sin su consentimiento voluntario.

Artículo 24. todo trabajador tiene derecho a la remuneración (...). retribución de salarios y beneficios sociales tiene prioridad sobre todas las demás obligaciones que tenga empleador. (...)

Artículo 26. se acatan los principios: la igualdad de oportunidades sin discriminación y la inalienabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes.

Artículo 27. La ley brinda al trabajador una apropiada protección ante la destitución arbitraria.

También está el V Pleno jurisdiccional supremo laboral, que dispone, en el caso de despido incausado o fraudulento, el trabajador podrá demandar indemnización por despido arbitrario, pero ya no podrá interponer demanda de reincorporación laboral. No obstante, si se busca la reincorporación al puesto de trabajo y siempre que exista una vinculación, se puede acumular simultáneamente el derecho a la indemnización por el daño sufrido, que incluye tres figuras: daño emergente, lucro cesante y daño moral.

En la misma línea la sentencia, Lagos del Campo vs. Perú, 2017): concluye que el estado asume las siguientes responsabilidades:

Instaurar disposiciones apropiadas para reglamentar y fiscalizar el derecho a la estabilidad laboral; resguardar al empleado ante un despido injustificado; verosimilitud de subsanar la situación de despido injustificado a través de reinstalación (reposición), indemnización u otras formas; y, diseñe

dispositivos efectivos de acceso a la justicia y debido proceso en caso de despido injustificado.

Por otro lado, la normas que sustentan el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo; esta la Ley General de Sociedades [Ley N° 26887] especifica las causales para la disolución, liquidación y extinción de sociedades

Artículo 407: Una sociedad se disuelve por alguna de las causas siguientes: (...) cumplimiento del objeto, violación del objeto por un largo período de tiempo o inviabilidad notoria de cumplirlo; las pérdidas que reduzcan los activos netos a menos de un tercio del capital pagado, a menos que se repongan las pérdidas o se aumente o disminuya el capital pagado en una cantidad suficiente; (...).

También, el Código penal, en el Capítulo VII, prescribe referente a violación de la libertad de trabajo: al texto del:

Artículo 168: Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años, el que con fuerza o amenaza obliga a otro a realizar cualquiera de las siguientes acciones: (...), reduce o falsea la producción, finge razones para cerrar el centro de trabajo o lo abandona para poner fin a las relaciones laborales.

Asimismo, en el Pleno Laboral del 2008, adoptó por UNANIMIDAD la siguiente postura:

La solidaridad en los deberes laborales existe no sólo en los casos previstos por el art. 1183° del Código Civil, sino también en los casos en que se demuestre una relación económica, una agrupación de empresas o la objetividad de un fraude con fines de engaño, con la finalidad de vulnerar derechos de los trabajadores

Decreto Ley N° 26135, Normas relativas a los cierres de los centros de trabajo sin autorización expresa de la Autoridad Administrativa:

Artículo 1°: La fiscalía procederá únicamente sobre la base del informe de inspección, elaborado por la Administración del Trabajo, en el que se establecerá el cierre del centro de trabajo sin aprobación explícita de la

Administración del Trabajo y el impago de los salarios o indemnizaciones de los trabajadores, solicitando a los afectados demandar al empleador respectivo por cualquier causal especificada en art. 168 del Código Penal para denunciar un delito.

Artículo 3°: (...), los procedimientos a proseguir son:

- a) Los empleados perjudicados por tal medida, pueden solicitar a la administración del trabajo la revisión de la situación de clausura del centro de trabajo y el impago o depósito de su prestación por servicio, (...).
- b) En el acta de inspección se hará constar el monto aproximado de la obligación de pago del empleador por tiempo de servicio, sin perjuicio de que luego se escalen las deudas individuales de cada trabajador.
- e) Recibido el reclamo (...), la autoridad judicial, a su discreción, dictará una medida cautelar en un plazo límite de tres (03) días hábiles bajo responsabilidad.
- g) En el remate de la propiedad, las deudas a trabajadores, incluidos los intereses legales, tendrán preferencia excluyente y exclusiva sobre todos los demás.

Por otro lado, la noción de paradigma es más amplia que una teoría. Expone los primordiales supuestos a cerca del panorama del mundo y el conocimiento y no solamente apunta a una postura o una materia de aplicación general; por el contrario, un paradigma engloba tanto la ontología como la epistemología. La ontología se relaciona con la naturaleza del ser, o cómo son las cosas fundamentalmente, a diferencia de la epistemología se ocupa de la naturaleza del discernimiento, o el análisis de elementos específicos del ser. Estas dos áreas están naturalmente vinculadas en la forma en que entendemos el mundo para determinar la idoneidad del enfoque de estudio. La coherencia entre ontología y epistemología es fundamental en la investigación (Ramírez-Elías & Arbesú-García, 2019, p. 429).

El paradigma cualitativo es aplicable a esta investigación. El paradigma cualitativo trata de vislumbrar los fenómenos en su entorno habitual y se justifica en

explicaciones detalladas de circunstancias, acontecimientos, sujetos, interacciones, actuaciones observadas, documentos y otras fuentes con el propósito de pretender que esto no generalizaría los resultados; Los paradigmas que sirven de base a la investigación cualitativa son: (i) la Teoría Crítica, que busca criticar y transformar los sistemas de la humanidad, la política, la cultura, la economía, la etnicidad o el género, y (ii) el Constructivismo, cuyo objetivo investigativo es discernimiento y transformación o restauración de la realidad anterior.

III. METODOLOGÍA

La investigación cualitativa, de acuerdo a Cohen y Gómez (2019) precisaron que, existe cierta flexibilidad en este tipo de investigación, ya que no proporciona reglas estrictas para la creación y el análisis de datos; empero, la tarea investigadora no se limita únicamente a criterios personales o compartidos; sino en una pluralidad de pautas metodológicas que sirven como guías y apoyo para tomar decisiones (p. 203).

El enfoque cualitativo se percibe como un procedimiento metodológico que utiliza vocablo, texto, discurso, gráficos, dibujos e imágenes. Además, estudia diversos elementos para vislumbrar la vida social del hombre mediante el alcance que desarrolla el sujeto; asimismo, se utilizó diferente, métodos, tales como:

- **Método inductivo**, citando a Bernardo et al. (2019) afirmaron que la particularidad de la investigación cualitativa es que es inductiva, emergente, abierta, flexible y cíclica. Surge de tal forma que puede ajustarse y progresar a medida que se suscita entendimiento sobre la realidad que se estudia. También existe el postulado de que el método inductivo conduce de lo particular a lo general (p. 57). Este método se vio claramente cuando se aplicó la entrevista a los participantes, se analizó y se arribó una conclusión y así de forma sucesiva con todas las entrevistas. Es decir, se analizó entrevista por entrevista, respuesta por respuesta; y se llegó a una conclusión general.
- **Método descriptivo**, sirvió para recolectar información sobre los temas en estudio, tomando en cuenta puntos relevantes de los archivos bibliográficos, facilitando el los apuntes de la información, la organización y archivo eficiente, y la creación de bibliografía; reflejándose en la redacción de la realidad problemática y el marco teórico.
- **Método analítico**, permitió dominar más acerca del objeto de estudio, el mismo que facilito: explicar, hacer analogías y comprender mejor el comportamiento de las categorías; en base a este contexto, se aplicó para analizar y discutir las entrevistas y verificar si la protección penal del derecho de estabilidad laboral se encuentra debidamente garantizada frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo.

- **Método sintético**, este método hace referencia al resumen, que se realizó de manera metódica, comprensible y que se especifica los hallazgos esenciales; tal como se puede, observar en las conclusiones.
- **Método interpretativo**, basado en la primacía de la experiencia subjetiva como base del conocimiento. Este método, permitió hacer las interpretaciones respectivas a cada respuesta brindada por los participantes.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo corresponde al no experimental, porque no se realizó la manipulación de variables.

- De acuerdo al fin que persigue:** fue de tipo básica: porque “apuntó a un discernimiento más completo a través de la interpretación de los aspectos fundamentales de los fenómenos o relaciones creadas por las entidades” (CONCYTEC, 2020, p. 2). Se buscó verificar si la protección penal del derecho de estabilidad laboral del trabajador no se encuentra debidamente garantizada frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo.
- De acuerdo a la técnica de contrastación:** fue una investigación orientada a la comprensión, porque buscó analizar si la estabilidad laboral se encuentra protegida penalmente ante un cierre fraudulento de un centro de trabajo.
- De acuerdo al régimen de investigación:** fue de régimen libre, porque nació a iniciativa de la investigadora más no por parte de la institución, además esta tesis ayudó de forma personal a crecer como profesional.

3.1.2 Diseño de investigación

Se enmarcó dentro del diseño fenomenológico, el mismo que citando a Fernández et al. (2014) el objetivo de esta investigación es examinar, detallar y vislumbrar las experiencias de los sujetos en correspondencia con un fenómeno y descubrir aspectos comunes de estas experiencias (p. 493). Para el caso específico, se realizaron

entrevistas para comprender el fenómeno; en otras palabras, se trató de entender si la estabilidad laboral está penalmente protegida en caso de cierre fraudulento de la entidad laboral.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría 1: Protección penal del derecho de estabilidad laboral, es derecho de toda persona continuar en el empleo y recibir el salario y las prestaciones correspondientes, aun en posición a la voluntad del empleador, si no existe razón justificada que acredite el cese. Esta garantía tiene por objeto dar a la relación laboral un carácter permanente, en donde el empleado decidí libremente si permanece o no en su puesto de trabajo y que el empleador dará por culminada la relación laboral solamente en acontecimientos excepcionales dispuestos en ley (Delgado, 2019, p. 6); con las siguientes Subcategorías:

Medio de control social, Hassemer, como se citó en Arjona (2020), la exigencia de disponer de un medio de control social permite conservar bajo control los comportamientos negativos y, en la medida de lo posible, para evitar sobrepasar el límite de tolerancia de la humanidad o interferir en el apropiado funcionamiento de las entidades públicas.

Mecanismos extrapenales, Cifuentes (2022, p. 266), postula la no penalización de las conductas que vulneran los derechos del trabajador, argumentando su posición en la existencia de “mecanismos extrapenales” que se encargan de preservar derechos del trabajador y que facultan condenar tales actos ilegales, sin que la vía penal deba ser iniciado para esto.

Protección de los bienes jurídicos fundamentales, Salinas, como se citó en Cifuentes (2022) afirma que: “La situación legislativa pretende proteger a la libertad de trabajo, como el único bien jurídico, que la legislatura de 1991 efectivamente designó como tal. Pero la realidad se ve diferente. En efecto, de una lectura preliminar del texto, queda claro que nos encontramos ante un tipo delictivo complicado, puesto que existen diferentes intereses que deben ser protegidos en beneficio del trabajador” (p. 268).

Tutela penal jurisdiccional, Arana (2020, p. 410) especifica, que el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a la constante vulneración de su libertad de trabajo, por lo que considera ineficaz la norma penal o al menos no logra que la norma corresponda a la función preventiva de la sanción.

Categoría 2: Delito de cierre fraudulento, hay empresas que se liquidan sin haber cumplido con todas sus obligaciones y cierran el centro de trabajo. En este caso, tienen deudas laborales (salarios) y los dueños del negocio comienzan un nuevo negocio y contratan a otros trabajadores a los que quizás tampoco les paguen, y luego pagan sus salarios menos sus beneficios (Egúsqiza, 2018, p. 234). En otras palabras, el empleador puede cerrar intempestivamente el centro de trabajo, eludiendo obligaciones de orden laboral, y a su vez realizará cualquier forma de modificación societaria para transferir su patrimonio a otra sociedad con otra personalidad jurídica. Con las siguientes subcategorías:

Insolvencia aparente es una insolvencia real, que no hace más que probar el carácter doloso de la conducta del deudor; En otras palabras, la quiebra que responde a un incumplimiento real es tan auténtica como la quiebra que resulta de una ocultación ficticia de bienes. Se sanciona por la pena que implique una conducta dolosa que en realidad (Pérez, 2020, p. 348).

Existencia de vinculación económica; según Dolorier, citado por la Corte Suprema de La Libertad, ha aclarado que el vínculo económico entre empresas es una situación a través de la cual, por diversas causas previstas en la ley, se establece una relación entre dos personas naturales o jurídicas, dando lugar a la determinación de la existencia de un comportamiento concertado entre las partes.

Responsabilidad del sujeto activo; la persona activa capaz de cometer el delito puede ser cualquier persona física, aunque en la mayoría de los casos es el empleador quien exhibe el comportamiento típico. En los casos de reducción o alteración de la producción y encubrimiento de causas, es menester un componente subjetivo agregado, “el deseo de lograr el cierre del centro de trabajo” (Reyna, s.f).

La matriz de categorización está en el **Anexo 1**.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio lo constituyo la Corte Superior de Justicia de La Libertad, responsable de la administración de justicia de La Libertad.

La Corte Superior de Justicia de La Libertad, está ubicada en la ciudad de Trujillo y es accesible en diferentes contextos tanto temporal como geográfico; siendo posible el acceso para la presente investigación.

En esta entidad pública, existen personas capacitadas responsables de la administración de justicia, por lo tanto, los participantes cumplen con el perfil, siendo conocedores de temas objeto de investigación; cumpliendo con la característica homogénea del grupo de estudio, debido a que todos los participantes tienen conocimientos para responder con información pertinente y relevante debido a que todos trabajan en el módulo laboral de la corte superior de justicia de La Libertad.

3.4 Participantes

Los participantes constituyen la muestra, La muestra para el enfoque cualitativo, de acuerdo a Hernández et al. (2014) se "escogen casos con perfiles similares; empero, representativos de una población" (p. 388), prosiguiendo esta peculiaridad, se optó por una muestra por conveniencia "Esta muestra consiste en los casos disponibles a los que se tiene acceso" (p. 390); en base a este contexto, se eligió una muestra de seis participantes con el mismo perfil conformados por los jueces especializados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; los jueces que participaron en esta investigación fueron; Dra. Diana Paola Bustamante Chu; Dr. Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez; Dr. Hugo Manuel Regies Cruz; Dr. Carlos Veneros Gutiérrez; Dra. Silvia Elizabeth Meléndez García; Dra. Lucia Verónica Mendoza Pardo.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para recolectar información fueron:

Entrevista de tipo semi-estructurada, las preguntas fueron elaboradas de forma que el informante pueda responderlas, fueron preguntas abiertas, que permitieron al entrevistado expresar su opinión, concretar sus respuestas y

responder de acuerdo a su conocimiento, siendo el entrevistador quien dirigió la entrevista. La entrevista tuvo como objetivo recabar información que permitió comprender mejor los temas de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento de empleo.

Análisis documental, mediante esta técnica se realizó un análisis de las teorías, conceptos y aportes de diferentes autores, con la finalidad de abordar el tema de la estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo. Esta técnica posibilitó el proceso de síntesis que condujo a la formación final del documento; es decir, las conclusiones a las que se arribó.

Los instrumentos aplicados para recolectar información fueron:

Guía de entrevista, La estructura de este instrumento se basó en la teoría escogida, categorías y subcategorías relacionadas con el tema de investigación, que fueron protección penal del derecho de estabilidad laboral y delito de cierre fraudulento; la guía se elaboró con preguntas abiertas para permitir al entrevistado responder libremente y brindar información relevante de acuerdo a su experiencia, conocimientos y perspectivas.

Registro de análisis documental: Con ayuda de este instrumento se prepararon las fichas bibliográficas, resumen y el orden de la información por categoría para posteriormente escribir en el orden correcto al momento de presentar este trabajo, y finalmente sirvió para ordenar las referencias bibliográficas citadas.

3.6 Procedimientos

a) Modo de recolección de información

Para copilar información se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada; y su correspondiente instrumento, la guía de entrevista; antes de obtener las aprobaciones correspondientes por parte de la Corte Superior de justicia La Libertad, se gestionó los permisos correspondientes, y se obtuvo acceso a los participantes. Esto fue seguido por la respectiva

coordinación con cada participante para obtener su aprobación para iniciar la entrevista sin incidentes y recopilar información indispensable.

b) La categorización (categorías y subcategorías)

La categorización se realizó recolectando información actualizada en función del tema de investigación y luego se seleccionó las subcategorías más relacionadas, que quedaron de la siguiente manera:

Para la categoría Protección penal del derecho de estabilidad laboral se definió cuatro subcategorías

- ✓ Medio de control social con un código: control formal.
- ✓ Mecanismos extra penales con tres códigos: laboral, administrativo, otros mecanismos.
- ✓ Protección de los bienes jurídicos fundamentales, con dos códigos: libertad de trabajo y cumplimiento de mandatos laborales.
- ✓ Tutela penal jurisdiccional con dos códigos: protección penal ineficiente y tiempo razonable.

Para la categoría delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador, se estructuró con tres subcategorías:

- ✓ Insolvencia aparente, con dos códigos: ocultación ficticia de bienes y simulación de insolvencia.
- ✓ Existencia de vinculación económica; con dos códigos: elementos probatorios, facticos y jurídicos; y, responsabilidad solidaria.
- ✓ Responsabilidad de sujeto activo; con dos códigos: represión penal y comportamiento antijurídico.

c) La aplicación de intervenciones

Para la realización de las entrevistas, se planificaron de acuerdo a la fecha y hora que disponían los participantes, para entregar las guías de entrevista, con el objetivo, que respondieran las preguntas de forma concentrada correspondiente a la protección penal del derecho a la estabilidad laboral y el delito de cierre fraudulento; en su tiempo libre, entendiendo que por el trabajo que realizan dispongan de poco tiempo, por eso, la importancia de pactar fecha y hora de aplicación de entrevista.

d) El proceso de triangulación

Para comprender la triangulación, Bernardo et al. (2019) afirmaron que se trata de un tratamiento multimétodo que incrementa la condición analítica y la autenticidad de un estudio, procurando así, una destacada aproximación a una realidad social cada día más engorrosa. En base a este contexto, la triangulación aumenta la verosimilitud de éxito en relación a lo que se pretende estudiar y sobre todo buscar contrastes en diversos horizontes de investigación con el fin de obtener ratificación intersubjetiva de investigadores, datos, teorías y métodos.

Con esta definición, se aplicó triangulación de teorías y se realizó el análisis de fundamentos teóricos de distintos autores, con el fin de organizar el cuerpo de la investigación que comprende: introducción, marco teórico, etc., además se analizó cada concepto o teoría con las respuestas obtenidas para constatar la Hipótesis.

Asimismo, con la triangulación de datos se realizó la discusión de resultados, y se verificó la existencia de concordancias o discrepancias con los aspectos teóricos citados.

3.7 Rigor científico

La credibilidad o máxima validez, se aplicó como método de rigor metodológico. Debe tenerse en cuenta que esta precisión se logra en la medida en que el investigador recopila información a través de observaciones y largas conversaciones. En este caso se aplicó la entrevista semiestructurada, que permitió obtener información importantísima gracias a los participantes que accedieron a ser entrevistados.

La transferibilidad, según Hernández et al. (2014) “El investigador debe describir de forma completa y precisa el entorno, los participantes, los materiales, el tiempo de estudio” (p. 458). Dado que el entorno o lugar se describió en la sección “escenario de estudio” y los participantes también se describen en la sección "Participantes", al igual que el material fue la información obtenida de diferentes autores, así como de las entrevistas.

La confirmabilidad, según Hernández et al. (2014), “se refiere a la credibilidad, se relaciona con minimizar los sesgos y prejuicios del investigador” (p. 459). Basándose en lo antes descrito, esta investigación es objetiva, se interpretó cada respuesta emitida de los participantes; sin la interferencia de la manipulación de las respuestas o sesgos realizado por parte de la investigadora.

La validez de contenido, El contenido de los instrumentos fue validado mediante el método de validación por expertos. Los validadores fueron: Mg. María Elizabeth Alfaro Bermúdez, Mg. Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado, Mg. Roció del Pilar Goizueta Benites.

3.8 Método de análisis de la información

Existen diferentes enfoques para analizar la información cualitativa; como la óptica analítica basada en tres etapas para desarrollar una aprehensión trascendente de los escenarios o personas bajo estudio:

Etapas de descubrimiento: estriba en indagar temas para analizar los datos de tantas maneras como sea posible. Esta fase comprende: releer los datos, buscar el tema emergente, desarrollar conceptos y leer e interpretar el material bibliográfico. Para el caso específico se buscaron temas, teorías y conceptos relacionados con la estabilidad laboral y delito de cierre fraudulento.

Etapas de codificación: Comprende la compilación y estudio de todos los datos sobre temas, ideas, conceptos, interpretaciones y propuestas. Esta fase incluye: desarrollar categorías; codificar información; clasificar información concerniente a las diferentes categorías y revisión de información que no se consideraron para mejorar el análisis. En el caso específico, luego de la creación del marco teórico, se formularon las categorías, subcategorías y códigos que permitieron estructurar las guías de entrevista que facilitaron la obtención de información señalada.

Etapas de relativización de los datos: Se trata de comprender la información en el contexto en el que fue recopilada. Esta fase comprende: los datos solicitados o no solicitados, datos indirectos o directos; fuentes (distinguir entre la perspectiva de un individuo y la de un grupo); los propios supuestos

(autorreflexión crítica). En el caso específico, luego de realizar la entrevista, se analizaron las respuestas, se clasificaron las más relevantes en función de los objetivos y luego se realizó un análisis crítico, el cual se reflejó en el capítulo de discusión.

3.9 Aspectos éticos

En cuanto a la estructura de la investigación y la producción científica, se deben tener en cuenta algunos criterios que regulan los procesos de investigación en cuanto a la dignificación de los participantes y la difusión del estudio. Se destaca lo siguiente:

Criterios de libertad de elección de los participantes para formar parte o no de la muestra; respetar estrictamente la confidencialidad de la información sobre su uso en el proceso de investigación; La libertad de desistir cuando se vea afectado.

Responsabilidad y sinceridad en la recopilación de información, sin recurrir a la falsificación, manipulación y plagio de datos, análisis de información fidedigna, sin interés en evaluar uno u otro tipo de resultados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados presentados se alcanzaron a partir de la interpretación de las respuestas de los participantes, empleando el método de interpretación, que permitió analizar cada respuesta relacionada con las preguntas formuladas. A continuación, se presenta resultados según orden de objetivos:

Respondiendo al **objetivo general**: Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023

Todos los entrevistados coinciden que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido; aunque existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; si el empleador decide despedir, debe obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo. El incumplimiento de esta normativa puede llevar a sanciones civiles, multas y la reinstalación del trabajador.

El entrevistado 1 afirma: *“el código peruano regula, aunque no en su totalidad, el derecho a la estabilidad al contener el supuesto normativo de pena privativa ante simulación del centro de trabajo o abandono del mismo por evasión”*. Converge con el entrevistado 2 y 5 quienes opinan que: *“Existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores si no cumplen”* reafirmando los entrevistados 3 y 4: *“Aunque existe protección legal en materia laboral, puede haber situaciones en las que algunos trabajadores no se sientan completamente protegidos, y es posible que existan casos de violación de derechos laborales, siendo así se considera que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido”*.

Interpretación: si bien es cierto, el código peruano regula, pena privativa ante simulación que conlleve al cierre del centro de trabajo; y el trabajador está respaldado por un nivel amplio de protección contra despidos injustificados; por

lo general, las infracciones a derechos laborales se abordan mediante medidas de carácter administrativo y civil; solamente en casos extremos de fraude laboral o situaciones similares, podría haber implicaciones penales. Por lo tanto, la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, en el ordenamiento peruano.

En cuanto al **primer objetivo**: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

Los entrevistados coinciden que, es importante contar con medios de control social que permitan salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral; el entrevistado 2 afirmó *“Contar con medios que permitan controlar socialmente es esencial para asegurar la estabilidad laboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores. La combinación de una legislación laboral sólida, la presencia activa de organizaciones de trabajadores, una fiscalización efectiva y una conciencia pública puede contribuir a crear un ambiente laboral más justo y equitativo”*; converge con el entrevistado 4 quien mencionó *“Los mecanismos de supervisión social desempeñan un papel clave al prevenir situaciones abusivas por parte de los empleadores y garantizar el respeto a los derechos laborales”*

También la mayoría de entrevistados conocen medios de control informal para proteger la estabilidad laboral; tal como lo afirma el entrevistado 4: *“Existen varios medios informales que pueden ayudar a proteger el derecho de estabilidad laboral, como: Comunicación y negociación, los medios alternativos de resolución de conflictos, los sindicatos y otros grupos de defensa de los trabajadores pueden desempeñar un papel importante en la protección de la estabilidad laboral”*

Convergiendo con el entrevistado 5 quien menciona: *“Existen medios de control informal como: Redes y grupos de comunicación para compartir información sobre condiciones laborales, salarios y prácticas injusta; denuncias anónimas, sobre prácticas laborales injustas; negociación Individual, para*

abordar problemas y encontrar soluciones mutuamente aceptables; y, asesoramiento Legal informal de organizaciones no gubernamentales (ONG)”

Por tanto, se interpreta que existen medios de control social que protegen el derecho de estabilidad laboral; desempeñan un rol importante, previene situaciones abusivas por parte de empleador y garantizan el respeto de derechos laborales; se diferencia (i) medios de control formal como: legislación laboral sólida, fiscalización efectiva, inspección laboral, conciliación, arbitraje, justicia laboral y regulaciones gubernamentales; y (ii) medios de control informal como: Redes de trabajadores, comunicación entre trabajadores, organizaciones sindicales, informes o denuncias anónimas, negociación individual o colectiva, conocimiento del mercado laboral, relaciones laborales positivas y asesoramiento legal informal; sin embargo es importante destacar que estos medios de control no tienen el mismo respaldo legal que las protecciones formales establecidas en la legislación laboral.

Referente al **segundo objetivo**: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

La mayoría de entrevistados consideran que el derecho laboral y los procesos laborales son herramientas fundamentales para proteger la estabilidad laboral.

Así lo afirmó el entrevistado 4 *“El derecho laboral establece normas relacionadas con la contratación, la duración de la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, el despido y otros aspectos relevantes para garantizar una relación laboral justa y equitativa”*; convergiendo con el entrevistado 5 quien reafirmó *“el derecho laboral establece las reglas y los límites para las relaciones laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo. Establece normas sobre cómo deben ser los despidos, bajo qué circunstancias son legales y cuándo pueden considerarse injustificados”* y el entrevistado 3 destaca que *“Sin embargo, es fundamental que se cumplan y se apliquen de*

manera efectiva para asegurar que los trabajadores gocen de sus derechos laborales de manera plena”.

Asimismo, la mayoría respondieron que, el proceso administrativo puede ser requerido para salvaguardar el derecho a la estabilidad y pueden ser una vía eficaz para abordar problemas de estabilidad laboral de manera más rápida y menos costosa que los litigios judiciales.

Al respecto el entrevistado 5 afirmó que: *“El proceso administrativo se refiere a los procedimientos establecidos por las autoridades gubernamentales o agencias especializadas para resolver disputas y conflictos laborales fuera del sistema judicial tradicional”*; concuerda con el entrevistado 2 quien mencionó: *“Estos procedimientos pueden representar un enfoque efectivo para abordar cuestiones relacionadas con la estabilidad laboral de manera expedita y económica que los procedimientos judiciales, ejemplo SUNAFIL”.*

Sin embargo, existen divergencias; quienes explican que el derecho administrativo no protege la estabilidad laboral; el entrevistado 1 explicó: *“Atendiendo que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral y la protección al derecho a la estabilidad laboral debe ser prioritario, debe ser conocido directamente en instancia judicial sin previo proceso administrativo”.* También el entrevistado 3 afirmó que: *“El proceso administrativo es esencial para la gestión eficiente de una organización, pero su objetivo principal no es proteger el derecho de estabilidad laboral. La estabilidad laboral está garantizada por la legislación laboral y no depende directamente del proceso administrativo”.*

Por otra parte, todos los entrevistados manifiestan que si existen mecanismos extrapenales que protegen la estabilidad laboral, tal como lo menciona el entrevistado 3: *“existen mecanismos extrapenales como Inspección laboral; conciliación, arbitraje; sin embargo, contienen solo sanciones administrativas”*; también el entrevistado 4 afirmó: *“existen mecanismos extrapenales de protección laboral que permiten sancionar ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal y son: inspecciones laborales, los procedimientos arbitrales”.* Y el entrevistado 5 reafirmo la existencia de

mecanismos extrapenales: *“buscan resolver disputas laborales: Inspecciones Laborales, verifica cumplimiento de leyes laborales, de lo contrario impone multas, rectificaciones y revoca licencias. Sanciones Administrativas: multas, para disuadir a los empleadores de cometer abusos. Mediación y Conciliación: soluciones mutuas aceptable. Arbitraje Laboral: decisión legalmente vinculante. Comisiones y Tribunales Laborales: resuelven disputas y emitir decisiones. Sanciones Económicas y Restitución: el empleador está obligado a pagar salarios atrasados, indemnizaciones o restituciones”*.

Por consiguiente, se interpreta que hay mecanismos extrapenales que protegen la estabilidad laboral a través del uso del derecho laboral y los procedimientos laborales puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales, existiendo una amplia jurisprudencia que regula diversos tipos de despido a efectos de que los trabajadores puedan obtener tutela jurisdiccional efectiva en los procesos judiciales. Además, del proceso administrativo, establecido por autoridades gubernamentales o agencias especializadas para resolver disputas y conflictos laborales fuera del sistema judicial tradicional; como los procesos de SUNAFIL. Y los mecanismos extrapenales, que permiten proteger los derechos laborales y sancionar ilícitos, son una alternativa más práctica y rápida que procesos penales para abordar conflictos laborales y garantizar el cumplimiento de regulación laborales. Entre ellos esta Inspección laboral; mediación y conciliación, el arbitraje, sanción administrativa y comisiones, tribunales laborales, sanciones económicas pagar salarios atrasados, indemnizaciones o restituciones a los trabajadores afectados. Sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los empleadores a cumplir con las regulaciones. Por tanto, no está debidamente protegida, en cuanto y en tanto el empleador se niegue a cumplir con lo resuelto por instancias laborales, administrativas y/o mecanismos extrapenales.

A cerca del **tercer objetivo**: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes

jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

El entrevistado 3 afirma que: *“Si bien el derecho a la estabilidad laboral en el Perú tiene relación con la libertad de trabajo, no se limita únicamente a este concepto”*. En concordancia con el entrevistado 6 reafirma que *“La estabilidad laboral abarca mucho más que simplemente la libertad de trabajo, protege una serie de derechos y garantías que aseguran condiciones laborales justas”*, convergiendo con el entrevistado 2 sostiene que: *“el elemento legal salvaguardado en derecho a la estabilidad laboral es, en gran parte, libertad de empleo. Pero, la estabilidad laboral asegura que los empleados tengan la capacidad de conservar su puesto de trabajo en un entorno justo y seguro. Esto, a su vez, les permite ejercer su derecho al empleo y obtener un sustento de manera digna y sostenible”*.

También, el entrevistado 5 afirmó que: *“existen leyes laborales y regulaciones destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y promover la estabilidad laboral”*. El entrevistado 3 asevera que: *“Si bien el sistema judicial laboral en Perú busca garantizar el cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral, todavía existen desafíos”*; el entrevistado 6 asegura que: *“la efectividad y alcance de garantías depende de sistema legal y recursos disponibles en cada jurisdicción”*. Y el entrevistado 4 sostiene que: *“se brinda garantías de cumplimiento de mandatos laborales, velando por el respeto de derechos laborales y asegurando que se cumpla con lo establecido en sentencias; imponiendo medidas coercitivas como multas y/o denuncia penal en caso que se incumpla el mandato”*.

En consecuencia, se interpreta que, si bien es cierto que en el código penal expresamente menciona a la libertad de trabajo, este no es el único bien jurídico protegido en la estabilidad laboral, porque abarca, otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores, sin embargo, no se debe perder de vista que el derecho protegido es el derecho al trabajo el cual tiene incidencia directa en el derecho alimentario. Esto implica que el trabajador no pueda ser despedido de manera injusta o sin causa justificada, garantizando así su derecho a una ocupación y

a un salario digno. Además, la efectividad y alcance de garantías para cumplir preceptos laborales y la estabilidad laboral depende del sistema legal y recursos disponibles en cada jurisdicción; se brinda garantías de cumplimiento, velando por el respeto de los derechos laborales y asegurando que se cumpla con lo establecido en sentencias; imponiéndose medidas coercitivas como son las multas y/o denuncia penal en caso se incumpla el mandato; empero, existen desafíos y mejoras que se pueden hacer para asegurar una protección más eficiente de los derechos laborales.

Para el **objetivo cuarto**: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

El 50% de entrevistados coincide que se debe agotar las opciones disponibles en el contexto laboral; esto se debe a la naturaleza especializada de los tribunales laborales y a la importancia de brindar una solución adecuada y eficaz a los conflictos laborales. Los entrevistados 2 y 5 convergen y afirmaron que: *“En Perú, suele ser necesario agotar las opciones disponibles en el contexto laboral antes de optar por la vía penal para presentar una denuncia por violación de derechos laborales”*. Asimismo, el entrevistado 1 recalca que: *“para accionar en vía penal, el trabajador debe contar con pronunciamiento judicial con calidad cosa juzgada”*

Sin embargo, el otro 50% de entrevistados sustentan que no están de acuerdo, con que los procesos laborales sean un requisito para actuar en vía penal, así lo sustentó el entrevistado 4: *“La vía laboral, no debería ser un requisito previo para acudir a la vía penal; se estaría limitando el acceso a la justicia y se estaría dejando impunes posibles delitos cometidos por empleadores”*. En convergencia con entrevistado 3: *“un trabajador no debe recurrir primero a vía laboral. La ley peruana establece que el trabajador tiene el derecho de recurrir a cualquier vía de defensa para proteger sus derechos laborales, ya sea administrativa, judicial o incluso vía penal”*. Y el entrevistado 6 reafirma que: *“El acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa*

previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar diferentes aspectos de una violación de derechos laborales”.

Asimismo, todos coinciden que no es razonable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral; el entrevistado 4 afirmó que: *“por la complejidad del mismo, pudiere durar años el proceso laboral”*. Converge con el entrevistado 5: *“Los largos periodos de tiempo en procesos laborales pueden tener consecuencias negativas tanto para trabajadores como para el sistema en general”*. También en convergencia el entrevistado 6 sostiene que: *“No es razonable esperar por años en procesos laborales para defender el derecho a la estabilidad laboral, siendo un derecho fundamental que garantiza la dignidad del trabajador”*. En tanto el entrevistado 3 consideró que: *“Es imprescindible que los procesos laborales sean ágiles y eficientes para garantizar que los trabajadores tengan acceso a una justicia pronta y expedita”*

En este contexto, se interpreta que, si bien es cierto, existe cierta normativa en el ordenamiento peruano que exige que se debe agotar cada instancia y cada proceso estipulado como es en el caso de vulneración de derechos laborales se debe proceder ante vía laboral, no debería ser requisito indispensable; el acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar las diferentes vulneraciones de derechos laborales; teniendo en cuenta que, la ley peruana establece que, el trabajador tiene el derecho de recurrir a cualquier vía de defensa para proteger sus derechos laborales (administrativa, judicial, penal). También, es relevante mencionar que la afectación a la estabilidad socio-económica del trabajador, tiene protección constitucional, por tanto, no es razonable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral, razón por la cual, las instituciones y organismos encargados de administrar y resolver conflictos laborales deben contar con los recursos necesarios para acelerar estos procesos y garantizar la protección de los derechos laborales.

En cuanto al **quinto objetivo**: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

La insolvencia aparente debe ser sancionada; así, lo explicó el entrevistado 6: *“El derecho penal puede desempeñar un papel importante en la prevención de cierres intempestivos de empresas y en protección de derechos fundamentales de trabajadores, castigando la ocultación ficticia de bienes y otras prácticas”*. Converge con el entrevistado 4: *“el derecho penal debe actuar para evitar cierres intempestivos de empresas y castigar la ocultación ficticia”*. Y el entrevistado 1: *“resulta necesario para evitar el abuso de los empleadores”*.

Ante este contexto, la mayoría coincide que, cuando el empleador, sin justificación, reduce, distorsiona producción con propósito de inducir el cierre del centro de trabajo podría ser considerada una acción abusiva y contraria a derechos laborales. Así, lo sustenta el entrevistado 3 *“Cuando un empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo, las autoridades laborales inspectores de trabajo pueden aplicar multas”*. Converge con el entrevistado 4 *“Las sanciones pueden variar dependiendo de la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico”*. Al igual que los entrevistados 1 y 6 sostienen que: *“se podrá aplicar multas económicas, compensaciones económicas y también se puede ordenar la reposición del empleado despedido injustamente debido al cierre de la empresa”*

Por tanto, se interpreta que, ante el cierre de centros de trabajo que afecten derechos laborales si es necesario la intervención del derecho penal, para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir responsabilidad que le genera el contrato laboral. Las sanciones pueden variar y obedece a la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico. Entre las que pueden aplicarse multas económicas, compensaciones económicas y también se puede ordenar la reposición del empleado despedido injustamente en sedes y sucursales, sanciones administrativas.

Continuando con el **objetivo seis**: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

La mayoría de entrevistados coinciden en que es relevante considerar que la presencia de una conexión económica puede acarrear consecuencias jurídicas; para la cual se debe verificar ciertos elementos; el entrevistado 1 converge con el entrevistado 5, quienes afirmaron: *“elementos probatorios, documentos que reluzcan coincidencia de actividad, propiedad común, transacciones comunes, compartir Recursos Humanos y activos o Instalaciones físicas. Facticos, encubrir la verdadera relación laboral, existe relación de dependencia, flujos Financieros Interconectados y beneficios mutuos. Jurídicos, no cumple con tener persona jurídica independiente, ni cumple con los intereses económicos conforme a la regulación societaria y comercial”*. Por su parte el entrevistado 3 sostiene que: *“Establecer la existencia de dicha relación económica podría necesitar una evaluación minuciosa de los detalles y contextos únicos de cada caso”*.

Si se comprueba la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento; según el entrevistado 4: *“se podría aplicar la responsabilidad solidaria cuando se demuestre que existen otras entidades o personas que participaron en la toma de decisiones o que se beneficiaron de manera directa o indirecta de la situación de cierre ilegal”*. Convergen con entrevistados 2 y 5 quienes afirmaron que: *“se aplica responsabilidad solidaria para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos cuando se demuestra que existe: vinculación económica, grupo empresarial, transmisión de actividades, colusión o fraude”*

Interpretación: los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica son: Probatorios, documentos que reluzcan coincidencia de actividad de control común: contrato, registros empresariales y estados financieros, transacciones comunes, compartir recursos humanos, transferencia frecuentes de fondos entre empresas; compartir activos o instalaciones físicas; Fácticos: que, con el fin de

encubrir la verdadera relación laboral un régimen correcto y en los papeles de ley, las empresas simulan ser independientes, sin embargo se evidencia relación de dependencia, flujos financieros interconectados, si se benefician mutuamente a través de sus actividades económicas. Jurídicos, no cumple con tener persona jurídica independiente, ni cumple con los intereses económicos conforme a la regulación societaria y comercial y se evidencia control ejecutivo, participación accionaria, acuerdos contractuales; comprobado todo esto se considera una interconexión económica. La cual se puede aplicar responsabilidad solidaria, que es una figura legal que implica que varias personas puedan ser consideradas responsables por un mismo hecho, incumplimiento o falta; y los trabajadores pueden buscar compensación y reparación no solo de la empresa que cerró fraudulentamente, sino también de otras empresas vinculadas que puedan ser consideradas responsables; además, se impone multa por derechos punitivos.

De acuerdo al **objetivo siete**: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

El entrevistado 4 consideró que: *“debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales”*. Asimismo, el entrevistado 3 afirmó que: *“la represión penal efectiva es necesaria para proteger los derechos de los trabajadores, promover un ambiente de confianza y estabilidad económica”*, y el entrevistado 1 precisó que: *“ante la conducta dolosa debe efectuarse una sanción penal que contenga las conductas arbitrarias contra el trabajador”*.

También el entrevistado 2 aseguró que: *“La imposición de una compensación civil en casos de cierres engañosos puede ser una manera eficaz de atribuir responsabilidad a dueños de empresas por comportamiento contrario a la ley y proporcionar una solución justa para los trabajadores perjudicados”*. Converte con el entrevistado 3 quien sostuvo que: *“la imposición de una reparación civil, envía un mensaje claro de que este tipo de conducta no será tolerada y se busca restaurar la confianza de los afectados y del público en general en la integridad del sistema empresarial”*. También con los

entrevistados 4 y 6 quienes opinaron que: *“es viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos estén sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta”*.

Se interpreta que, la represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es un tema que debería considerarse ante una conducta dolosa y arbitrarias contra el trabajador para promover un ambiente de confianza y estabilidad económica, y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial. Esto fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado de derecho y en la búsqueda de justicia, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social y al funcionamiento adecuado de la economía. Además, de la imposición de una reparación civil para empleador que cierran fraudulentamente para evadir derechos laborales puede ser una medida viable y razonable; podría ser una forma efectiva de responsabilizar a dueños de empresas por conducta antijurídica y brindar justicia a trabajadores afectados. Esto contribuiría a la protección de los afectados y la promoción de comportamientos más éticos y responsables en el ámbito empresarial.

4.2 Discusión

La estabilidad laboral es el resultado de una gran lucha social, todo trabajador, sin duda, busca la permanencia laboral (Morales, 2021). En la actualidad, es un tema controvertido a nivel internacional; por ejemplo, en Europa, el trabajo estable se convierte en un mito y disminuyen las perspectivas de estabilidad (John & Peschiera, 2022). Ecuador, está marcado por incertidumbres sobre el derecho al trabajo, y más aún cuando se trata de delinear la estabilidad que deben gozar los trabajadores (Mazzini, 2021, p. 3).

A nivel nacional existía, el modelo “garantista”, Entre 1970 y 1990 que establecía un régimen legal que podría calificarse como "estabilidad laboral absoluta" (Blancas, 2021); sin embargo, existió ciertos cambios a lo largo de los años; y actualmente rige, el modelo de “protección mínima” conforme con D. L. N° 728, Ley de Promoción del Empleo; estableció la estabilidad relativa; decreto que se divide en dos textos: “Ley de formación y promoción del empleo”

con D.S. N° 002-97-TR; y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con D.S. N° 003-97-TR. Este último, sostiene política de estabilidad laboral relativa, salvo con destitución nula, cuya consecuencia jurídica es reincorporación inmediata del trabajador.

En la Constitución (1993), al redactar el art. 27° excluyó la frase “estabilidad laboral” pero no la prohibió, quedando al legislador regular despidos arbitrarios; por lo tanto, el delito de reducción o alteración de la productividad cometidos de manera intencional para eludir derechos laborales pueden ser castigados como lo especifica, lo dispuesto en art. 12°, del Código Penal, “las penas establecidas por la ley se aplican siempre al agente de infracción dolosa”. Por lo tanto, el delito de reducción o alteración de la productividad pueden cometerse intencionalmente, por lo que se requiere la intención y el interés de los sujetos involucrados para llevar a cabo las partes objetivas.

En base a este contexto se analizó, si se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador; los entrevistados afirmaron que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido; aunque existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; esto coincide con lo publicado por la OIT (2019, p.2) las dificultades del mercado laboral son universales: formalidad, seguridad laboral, respeto de normas laborales y los derecho del trabajador, siguen siendo difíciles de alcanzar; por lo tanto, su realización es un desafío fundamental para los responsables políticos. Quienes deben trabajar para tener un ordenamiento jurídico acorde con la realidad social; tal como lo mencionó Ugarte (2020), a razón que la relación laboral es una relación de poder, y coloca al trabajador en posición de sumisión y dominio sobre otra persona, el ordenamiento jurídico cumple un doble propósito. Por un lado, esto debe crear espacios de inmunidad para el respeto a la dignidad del trabajador. Por otro lado, el sistema debe permitir el establecimiento de un “contrapoder” que actúe como factor de

equilibrio entre las partes, utilizando como instrumento derechos fundamentales (p. 83).

Interpretándose que, si bien es cierto, el código peruano regula, pena privativa ante simulación que conlleve al cierre del centro de trabajo; y el trabajador está respaldado por un nivel amplio de protección contra despidos injustificados; por lo general, las infracciones a derechos laborales se abordan mediante medidas de carácter administrativo y civil; y, solamente en casos extremos de fraude laboral o situaciones similares, podría haber implicaciones penales. Por lo tanto, la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, en el ordenamiento peruano. Se concuerda con Egúsqiza (2018) quien analizó “La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo” y concluyó, que la revisión del cierre del centro de trabajo se está desarrollando actualmente en una normativa de menor rango, siendo una herramienta importante para aquellos trabajadores que no están siendo protegidos de actuaciones dolosas del empresario; esta norma debería ser regulados, en norma General de Inspección del Trabajo o en su reglamento.

Por tal razón, es importante; tener bien definida la regulación sobre estabilidad laboral y cierre fraudulento de un centro de trabajo que protejan los derechos de los trabajadores; tal como lo mencionó, La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo vs. Perú “La estabilidad laboral no estriba en permanecer incondicionalmente en el lugar de trabajo, sino en respetar este derecho y brindar al trabajador las garantías de protección adecuadas. por tanto, se de incluir algunas reformas tal como lo sostienen, *Valverde et al. (2020)*, después de analizar “*La responsabilidad empresarial ante la insolvencia fraudulenta*”, concluyeron reformar el código orgánico penal para incluir un apartado particular sobre delitos económicos, que abarque la quiebra engañosa y sus múltiples modalidades, y la introducción de sanciones más rigurosas para estos delitos. En base a la *Teoría del delito* que ayuda al análisis del derecho penal, que finaliza con el reconocimiento de un hecho, del autor y determina si el autor es responsable de sus hechos (Campoverde et al., 2018, p. 312). Para evitar el abuso corporativo evidente, cuando un empleador cierra repentinamente las operaciones para eludir derechos laborales,

valiéndose de medios fraudulentos de reorganización corporativa (Egúsquiza, 2018, p. 341). Tal como lo explicó Ortiz et al. (2018) en la teoría triángulo del fraude, las personas actúan en base a tres elementos; incentivo/presión, necesidad de cometer fraude con fines lucrativos; actitud/racionalización, justifica el delito; y, oportunidad, el estafador comete fraude sin ser notado por confianza indebida (p. 244).

Respondiendo al **primer objetivo**: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo. De las respuestas brindadas, se interpreta; que, si existen medios de control social que protegen el derecho de estabilidad laboral y desempeñan un rol importante, previniendo situaciones abusivas por parte de empleador y garantizan el respeto de derechos laborales; coincidiendo con Hassemer, como se citó en Arjona (2020) la exigencia de disponer de un medio de control social permite conservar bajo control los comportamientos negativos y, en la medida de lo posible, evitar sobrepasar el límite de tolerancia de la humanidad o interferir en el apropiado funcionamiento de las entidades públicas. Asimismo, en RN N° 1623-2014 la Corte Suprema, mencionó “el derecho penal como sistema de control social debe distinguir de otros medios de control social el principio de legalidad. La predeterminación precisa de la conducta delictiva es la esencia del derecho penal como sistema de control social (F.J. 4); por lo tanto, se debe precisar el delito ante la vulneración de derecho laborales para ser castigado de acuerdo a las normas; en base a la *teoría sociológica*, “estriba en que las leyes penales son necesarias para sostener la forma de la norma, sociedad y estado” por consiguiente, la validez de la norma se convierte en una pretensión jurídica en el ámbito penal (Bedmar, 2022, p. 322).

Asimismo, los entrevistados diferencian medios de control formal e informal; afirmando que los medios de control formal se encuentran: legislación laboral sólida, fiscalización efectiva, inspección laboral, conciliación, arbitraje, justicia laboral y regulaciones gubernamentales; sustentándose con Villavicencio (2017), quien describió, el control social formal, es el sistema penitenciario, injiere en invención (criminalización primaria) y aplicación

(criminalización secundaria) de normas penales y está constituido por diversos órganos: policías, el INPE, el poder judicial, el ministerio público, etc., que aplican los preceptos del Código Penal, el Código Procesal Penal y las leyes especiales, promulgadas para condenar delitos en contra del derecho al trabajador (p. 22).

Dentro de los medios de control informal se encuentran: Redes de trabajadores, comunicación entre trabajadores, organizaciones sindicales, informes o denuncias anónimas, negociación individual o colectiva, conocimiento del mercado laboral, relaciones laborales positivas y asesoramiento legal informal; corroborándose con Villavicencio (2017) el control social informal incluye (educación, familia, medios de comunicación, normas sociales, religión, etc.) el control social informal en ámbito de relación laboral se ejerce a través de sindicatos, federación de empleados, empresas, etc. Sin embargo, es importante destacar que estos medios de control no tienen el mismo respaldo legal que las protecciones formales establecidas en la legislación laboral.

Referente al **segundo objetivo**: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador. De las respuestas, se interpreta que hay mecanismos extrapenales que protegen la estabilidad laboral a través del uso del derecho laboral y los procedimientos laborales puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales, existiendo una amplia jurisprudencia que regula diversos tipos de despido a efectos de que los trabajadores puedan obtener tutela jurisdiccional efectiva en los procesos judiciales. Se corrobora con Hoyos (2019) quien, analizó, “*El Fraude de ley en las decisiones empresariales de reestructuración con pérdida de empleo*”. Concluyó que el Tribunal Supremo declaró nulos los despidos sin causa justa, aunque el tema es controvertido porque el procedimiento a seguir depende de su idoneidad; si es nulo, no hay derecho a indemnización, pero la empresa está obligada a reintegrar al trabajador afectado; no obstante, si se trata de un injustificado despido, existe derecho a una indemnización.

También, se interpreta como mecanismo extrapenal, el proceso administrativo, establecido por autoridades gubernamentales o agencias especializadas para resolver disputas y conflictos laborales fuera del sistema judicial tradicional; como los procesos de SUNAFIL. Se sustenta con Villavicencio (2017) en materia laboral; es ejercida en el entorno no penal por la Administración del Trabajo a través de la Inspección del Trabajo, que tiene amplias facultades para sancionar las infracciones a las normas laborales con medidas administrativas y pecuniarias.

Por tanto, los mecanismos extrapenales, permiten proteger los derechos laborales y sancionar ilícitos, son una alternativa más práctica y rápida que procesos penales para abordar conflictos laborales y garantizar el cumplimiento de regulación laborales. Entre ellos esta Inspección laboral; mediación y conciliación, el arbitraje, sanción administrativa y comisiones, tribunales laborales, sanciones económicas pagar salarios atrasados, indemnizaciones o restituciones a los trabajadores afectados. Tal como lo argumentó Cifuentes (2022, p. 266) los “mecanismos extrapenales” se encargan de preservar derechos del trabajador y que facultan condenar tales actos ilegales, sin menester de la vía penal. Así mismo, Arévalo (2021), afirmó que existen mecanismos no penales que preservan derechos laborales que facultan condenar estos ilícitos sin tener que requerir la ley penal, que, además, de ser el caso, será utilizado como "ultima ratio" (p. 472).

Sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los empleadores a cumplir con las regulaciones. Por tanto, no está debidamente protegida, en cuanto y en tanto el empleador se niegue a cumplir con lo resuelto por instancias laborales, administrativas y/o mecanismos extrapenales. Tal como lo mencionó Valverde (2018, p. 9), hablando de mecanismos no penales, podemos decir que cuando las medidas civiles, administrativas y laborales, entre otras no dan resultado; la potestad sancionadora del Estado es la que debe aplicarse. En base a la *Teoría de los derechos humanos*, es el contenido esencial que tiene cada derecho y que se refiere al marco infranqueable y que

de él deriva, que el Estado garantice esta protección, así como sus límites a fin de conciliar el ejercicio de la persona y la bien común (Ortiz & Quintero, 2021, p. 83).

A cerca del **tercer objetivo**: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador; de la información obtenida se interpreta que, si bien, es cierto que, en el código penal expresamente menciona “libertad de trabajo”, este no es el único bien jurídico protegido; se corrobora con el argumento de Salinas, como se citó en Cifuentes (2022) “La situación legislativa pretende proteger a la libertad de trabajo, como el único bien jurídico. Pero la realidad se ve diferente, nos encontramos ante un tipo delictivo complicado, puesto que existen diferentes intereses que deben ser protegidos en beneficio del trabajador” (p. 268). En la misma línea, Reyna (s. f) afirmó que la doctrina peruana no es del todo clara sobre el tema del bien jurídico resguardado en el art. 168° del Código Penal. “libertad del trabajo”; se distinguen dos clases de conducta; salvaguarda un interés social que garantizar al trabajador estipulaciones ínfimas para el ejercicio de su actividad laboral; y, recoge acciones que perjudican a diversos bienes jurídicos, protege la garantía del cumplimiento de la normativa laboral y la estabilidad en el empleo.

En la estabilidad laboral, abarca, otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores, sin embargo, no se debe perder de vista que el derecho protegido es el derecho al trabajo el cual tiene incidencia directa en el derecho alimentario. Es decir, los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral provienen del principio de continuidad; el derecho que toda persona debe permanecer en su lugar de trabajo para ser productiva y sustentarse económicamente junto con su familia (Ortiz & Quintero, 2021, p. 24). Confirmándose que el bien jurídico protegido de la estabilidad laboral, no solamente es la libertad de trabajo, si no todos los demás derechos que de ella derivan; concordando con Cerquera (2018) el principio de estabilidad laboral tiene por objeto proporcionar al empleado un ínfimo de seguridad en la continuación de ingresos para liquidar sus

necesidades personales y familiares (p. 28). También, con Villegas s.f como se citó en Delgado (2019) argumentó que la estabilidad del trabajo: [...] Es expresión del principio de seguridad, porque laborar no es solamente un modo de sostenimiento vital, también coadyuva a la expresión del libre desarrollo personal (p. 8).

Por lo tanto, esto implica que el trabajador no pueda ser despedido de manera injusta o sin causa justificada, garantizando así su derecho a una ocupación y a un salario digno. Además, la efectividad y alcance de garantías que permite cumplir preceptos laborales y la estabilidad laboral depende del sistema legal y recursos disponibles en cada jurisdicción; se brinda garantías de cumplimiento, velando por el respeto de los derechos laborales y asegurando que se cumpla con lo establecido en sentencias; imponiéndose medidas coercitivas como son las multas y/o denuncia penal en caso se incumpla el mandato; empero, existen desafíos y mejoras que se pueden hacer para asegurar una protección más eficiente de los derechos laborales. Tal como argumento **Lupa y Puma (2019)** analizando el caso, Lagos del Campo Vs. Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró que, si un trabajador es perjudicado por un despido arbitrario, se le otorga reintegro (reemplazo) o indemnización. Por su parte, y el Tribunal Constitucional peruano (Exp. N° 833-2014-PA/TC) ha decidido que es admisible una solicitud de tutela provisional (reintegro); o tutela compensatoria (indemnización) contra la destitución arbitraria. Fundamentada en la *Teoría de los derechos humanos*, se relaciona con el conjunto de derechos cuyas garantías, por su propia naturaleza, no pueden ser anuladas por el Estado; los derechos humanos emanan de la dignidad que les es inherente y son universales, igualitarios e inalienables (Ortiz & Quintero, 2021, p. 83).

Para el **objetivo cuarto**: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador; se interpreta que, para actuar penalmente la normativa peruana exige agotar la vía laboral o administrativa ante vulneración de derechos laborales, razón por la cual se considera que, el acceso a la justicia no debe estar condicionada a una

etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar las diferentes vulneraciones de derechos laborales; teniendo en cuenta que, la ley peruana especifica que, el empleado tiene el derecho de recurrir a cualquier vía de defensa para proteger sus derechos laborales (administrativa, judicial, penal). Se concuerda con **Ortiz & Quintero (2021)** quienes analizaron “*Acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral*”; concluyeron, no se impide a los trabajadores ejercer las garantías judiciales, permitiéndoles acceder a la justicia y solicitar protección si creen que se han violado sus derechos constitucionales, incluyendo la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva en casos individuales.

También, es relevante mencionar que la afectación a la estabilidad socio-económica del trabajador, tiene protección constitucional, por tanto, no es razonable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral, razón por la cual, las instituciones y organismos encargados de administrar y resolver conflictos laborales deben contar con los recursos necesarios para acelerar estos procesos y garantizar la protección de los derechos laborales. Tal como lo menciono **Ortiz & Quintero (2021)** los derechos laborales son inalienables e intangibles, posibilitan el desarrollo económico y social de la persona y, como derecho universal, deben ser protegidos por el Estado; sin embargo, muchas veces no se ve el rol del estado, dejando desprotegido al trabajador, sobre todo cuando los procesos superan en tiempo para prescribir la pena del delito; tal como lo afirmó Arana, (2020, p. 410) el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a la constante vulneración de su libertad de trabajo, por lo que considera ineficaz la norma penal. Quizás esto se deba a que la pena por este tipo de delitos es leve, el art. 168 del Código Penal reprime con un máximo de dos años de prisión, por lo que la prescripción es extremadamente breve, lo que obviamente trae ventajas procesales a los autores de la violación injustificada de la libertad de trabajo; y esto se agudiza cuando se tiene en cuenta la lentitud de los procesos judiciales y se destaca la figura jurídica de la prescripción como principal causa de aniquilamiento del delito. No siendo concordante con la *Teoría de la pena mixta*, asumen que la pena debe ser represiva, teniendo en

cuenta la culpa y la proporcionalidad con el delito. Teniendo en cuenta que, al perder la estabilidad laboral, el trabajador se ve perjudicado enormemente, porque conlleva a perder el sustento de su familia, su seguridad, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros derechos.

En cuanto al **quinto objetivo**: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador; los entrevistados afirmaron que la insolvencia aparente debe ser sancionada; por tanto, ante el cierre de centros de trabajo que afecten derechos laborales, es necesario la intervención del derecho penal, para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir responsabilidad que le genera el contrato laboral; coincidiendo con la investigación de *Pérez (2020) "Alzamiento de bienes e insolvencias punibles"*, concluyó que las insolvencias aparentes son conductas por parte del deudor encaminadas a mostrar tal insolvencia real que impiden la satisfacción de acreedores, eludiendo fácilmente procedimientos judiciales. Zapata (2022, p. 42) la quiebra aparente constituye un fraude legal; se da cuando existe un marco legal en el que se realiza un acto que parece legal pero refleja una norma jurídica fraudulenta; por eso es importante, *Egúsquiza (2018)* que, al momento de constatar el cierre del centro de trabajo, se hiciera constar en el protocolo respectivo la objetividad de fraude en la reforma o alteración de la empresa. Para que el trabajador pueda actuar penalmente, Fernández-Cuesta (2019) desde el punto de vista penal, en la insolvencia aparente, se protege un bien jurídico-penal por la función de garantía patrimonial general, que es un elemento básico para la liquidación de las relaciones crediticias y se sanciona porque implica una conducta dolosa.

Asimismo, se interpreta que, las sanciones pueden variar y obedece a la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico. Entre las que pueden aplicarse multas económicas, compensaciones económicas y también se puede ordenar la reposición del empleado despedido injustamente en sedes y sucursales, sanciones administrativas. se concuerda con lo descrito por *Vallecillo (2023)* quien analizó "*Despido colectivo público*", concluyendo que deben tomarse

medidas urgentes para mitigar una circunstancia apremiante para el equilibrio financiero y económico. Teniendo en cuenta lo establecido por **Fernández-Cuesta (2019)** la falta de organización conduce dogmáticamente a la injusticia de la empresa y es la razón por la que ésta, puede ser procesada independientemente de la persona natural responsable de la transgresión. Rescatando que, al presentar una crisis la empresa fraudulenta, el empleado puede obtener crédito contra el empleador fraudulento (Mannará, 2018) p. 42). Por lo tanto, se debe sancionar todo tipo de insolvencia aparente, de acuerdo a **Valverde et al. (2020)**; existe la necesidad de ampliar el comportamiento típico del infractor en el delito de quiebra, el cual debe considerar no solo la simulación, sino también la ocultación, el engaño y el decomiso de bienes que conducen a una quiebra ficticia.

Continuando con el **objetivo seis**: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador. La mayoría de entrevistados coinciden en que es relevante considerar que la presencia de una interconexión económica entre empresas puede acarrear consecuencias jurídicas; según Dolorier, la existencia de vinculación económica, se establece una relación entre dos personas naturales o jurídicas, dando lugar a la determinación de la existencia de un comportamiento concertado entre las partes.

Para la cual, existen ciertos elementos que acreditan la existencia de una vinculación económica: *Probatorios*, documentos que reluzcan coincidencia de actividad de control común: contrato, registros empresariales y estados financieros, transacciones comunes, compartir recursos humanos, transferencia frecuentes de fondos entre empresas; compartir activos o instalaciones físicas; *Fácticos*: que, con el fin de encubrir la verdadera relación laboral un régimen correcto y en los papeles de ley, las empresas simulan ser independientes, sin embargo se evidencia relación de dependencia, flujos financieros interconectados, si se benefician mutuamente a través de sus actividades económicas. *Jurídicos*, no cumple con tener persona jurídica independiente, ni cumple con los intereses económicos conforme a la

regulación societaria y comercial y se evidencia control ejecutivo, participación accionaria, acuerdos contractuales; comprobado todo esto se considera una interconexión económica. Se coincide con Pacheco (2018), afirma que la vinculación económica tiene las siguientes características: (i) ser titular de acciones en ambas sociedades la misma persona; (ii) parentesco de accionistas pertenecientes a un mismo grupo de sociedades; y (iii) ambas empresas operan desde las mismas instalaciones (p. 47). También **Egúsquiza (2018)** con base en el análisis de ciertas evidencias de relaciones económicas, la nueva empresa cuenta con el mismo director que la empresa antigua (quien cerró el centro de trabajo), el mismo directorio y el mismo giro; actos que afecta derechos de los trabajadores, por tanto, la citada inspección le da al trabajador la oportunidad de presentar una denuncia por el delito especificado en art. 168 del Código Penal. En la misma línea, en el expediente [07897-2019-LA], indica los elementos probatorios, facticos y de derecho que conducen a la existencia de una relación económica, la cual debe reunir los siguientes requisitos: (i) Sometimiento de las empresas del grupo a una directriz técnica de contenido general. (ii) Actuar o constituirse como una entidad económica y productiva permanente. (iii) Explotación del mismo capital humano. (iv) Influencia de Ciertos Actores de los Afiliados. (v) La existencia del mismo domicilio entre las empresas asociadas.

Por tanto, cuando se acredite que existe una vinculación económica entre un grupo de empresas que vulneraron derechos laborales, se puede aplicar responsabilidad solidaria, que es una figura legal que implica que varias personas puedan ser consideradas responsables por un mismo hecho, incumplimiento o falta; y los trabajadores pueden buscar compensación y reparación no solo de la empresa que cerró fraudulentamente, sino también de otras empresas vinculadas que puedan ser consideradas responsables; además, se impone multa por derechos punitivos. Tal como lo explicó Pacheco (2018, p. 16) la liquidación solidaria de las deudas laborales se encuentra suficientemente justificado, toda vez que, el uso fraudulento del grupo económico de eludir derechos laborales y con ello vulnerar el derecho a la estabilidad laboral (remuneración del servicio, aguinaldos y vacaciones).

De acuerdo al **objetivo siete**: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador. Se interpreta que, la represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es un tema que debería considerarse ante una conducta dolosa y arbitrarias contra el trabajador para promover un ambiente de confianza y estabilidad económica, y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial. Esto fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado de derecho y en la búsqueda de justicia, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social y al funcionamiento adecuado de la economía. Esto se sustenta con lo precisado por **Fernández-Cuesta (2019)** la inclusión de la responsabilidad penal autónoma de la persona jurídica en el ordenamiento jurídico peruano lleva a sopesar a la empresa como sujeto de imputación o responsabilidad penal por la deficiencia organizativa encontrada en el actuar de su actividad empresarial. Además de los sostenido por Mannará (2018, p. 41) sujeto activo (persona natural o jurídica), incluye empresas temporales y consorcios empresariales, que actúe con “engaño” que lleve al trabajador a (de manera errónea) renunciar a sus derechos laborales”, es penalizado porque vulnera los derechos laborales tanto económicos como no económicos de los trabajadores (p. 42). **También, Pérez (2020)** afirmo, la ley penal castiga la insolvencia encubierta causada por la apariencia exterior del deudor; fundamentándose en la teoría orgánica, la persona jurídica es capaz de querer y actuar a través de sus órganos. Por lo tanto, la persona jurídica puede cometer delitos y por consiguiente ser sancionadas con sanciones penales (Menéndez, 2021, p. 113).

Además, los entrevistados, afirmaron que la imposición de una reparación civil para empleador que cierran fraudulentamente, para evadir derechos laborales puede ser una medida viable y razonable; podría ser una forma efectiva de responsabilizar a dueños de empresas por conducta antijurídica y brindar justicia a trabajadores afectados. Esto contribuiría a la protección de los afectados y la promoción de comportamientos más éticos y responsables en el ámbito empresarial.

La posición crítica y reflexiva respecto a la protección penal del derecho a la estabilidad laboral ante el delito del cierre fraudulento de un centro de trabajo; entendiendo que, el derecho a la estabilidad en el trabajo tiene relación directa con la persona, y tener como norma suprema la Constitución vigente. que establece *“la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”*; el hombre y su dignidad emergen como los ejes centrales en torno a los cuales deben orientarse los principios, valores y normas que inspiren el ordenamiento jurídico y para lo cual es necesario promover e impulsar mecanismos destinados a su protección. En el contexto de la relación laboral, el empleador está obligado a respetar la dignidad humana y los derechos laborales. En tal caso, debido a la vigencia de estos derechos, pueden darse situaciones en las que se corra el riesgo de una conducta abusiva por parte del empleador cuando éste decida terminar unilateralmente la relación laboral sin tener un motivo legítimo. En otras palabras, en caso de cierre fraudulento de un lugar de trabajo por maquinaciones de los empleadores, su protección resulta ser un fin previsto y no una mera posibilidad; es decir, ante la violación de derechos laborales, los mecanismos de protección deben activarse y funcionar.

Dada la naturaleza prioritaria de los créditos laborales, esto se debe precisamente a la naturaleza de subsistencia del trabajador, ya que se sabe que el individuo trabaja y recibe a cambio salarios y beneficios laborales que ayudan al sostenimiento personal y familia; por lo tanto, el cumplimiento de este aspecto es de gran importancia, ya que su violación pone en peligro incluso la integridad física y moral del trabajador y su familia, y por ende lesiona incluso su dignidad. En consecuencia, como parte del derecho al trabajo, este aspecto es prioritario para el Estado tal como lo establece la Constitución en *“Artículo 24° El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”*. Sin embargo, ante un cierre fraudulento de un centro de trabajo, el empleador despide a sus trabajadores, y estos empiezan una batalla legal por defender su derecho a la estabilidad al trabajo y los demás que de él deriven; encontrándose una amplia normativa

que debe ser cumplida, como agotar la vía administrativa, la vía laboral, procesos que llevan mucho tiempo incluso años, causando gran incertidumbre, lo que inevitablemente puede derivar en problemas de salud debido al estrés que provocan este tipo de situaciones, y la posibilidad que estos procesos resulten inútiles, ya que para cuando se ejecute una sentencia favorable probablemente no habrá bienes para cobrar la deuda. Contrario sería si se actuará directamente en la vía penal, efectivizando la pena privativa de la libertad a quienes, por dolo, engaño y/o simulación afectan derechos laborales; tal como lo prescribe el artículo 12 del código penal: *“Las penas establecidas por la ley se aplican siempre al agente de infracción dolosa”*; serviría para proteger los derechos de los trabajadores, promover un ambiente de confianza en el sistema judicial y en las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley. Esto fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado de derecho y en la búsqueda de justicia, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial.

Este análisis, de la protección penal de la estabilidad laboral ante el delito del cierre fraudulento; es relevante, busca erradicar el espíritu fraudulento de las personas jurídicas, ya que hasta la fecha la personalidad jurídica de las empresas o nuevas empresas se ha mantenido incólume y, por lo tanto, son presuntamente libres para operar en modus operandi vulnerando derechos de los trabajadores. Esto no implica restringir la libertad a la empresa, libertad a contratar, libertad de mercado; el empresario puede hacer uso de sus derechos, tiene la facultad y el derecho a reestructurar, cambiar, vender, pertenecer a un grupo empresarial, en tanto y en cuanto no trasgreda derechos a terceros; lo resaltante, es no permitir el “abuso de derechos”, fenómeno entre ciertos empresarios que ejercen indebidamente su derecho a constituir sociedades, estructuran sus negocios para crear múltiples personas jurídicas y operar bajo la apariencia de personas jurídicas; ejercicio abusivo de los derechos constitucionales a la “libertad de contratación” y la “libertad de empresa” con el propósito expreso de incumplir o evitar el pago por concepto de beneficios laborales; es decir, se actúa con intención, premeditación y dolo, el mismo que debería ser sancionado de forma severa, con pena privativa de libertad para disminuir estas prácticas abusivas.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determinó que el derecho a la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, si bien es cierto, que en el ordenamiento peruano; existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad relativa y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; el delito del cierre fraudulento del centro de trabajo se desarrolla actualmente en una normativa de rango menor, siendo una herramienta importante para aquellos trabajadores que no están siendo protegidos de actuaciones dolosas del empresario. A pesar del artículo 168° del código penal: *será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años (..) al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales*. Los empleadores continúan con el modus operandi.
- 5.2. Existen medios de control social que protegen el derecho de estabilidad laboral y desempeñan un rol importante, previniendo situaciones abusivas por parte de empleador y garantizan el respeto de derechos laborales; se diferencian medios de control formal (policías, INPE, poder judicial, ministerio público, etc., que aplican los preceptos del Código Penal, el Código Procesal Penal y las leyes especiales, promulgadas para condenar delitos en contra del derecho al trabajador) y medios de control informal (Redes de trabajadores, comunicación entre trabajadores, organizaciones sindicales, informes o denuncias anónimas, negociación individual o colectiva, etc.); cabe destacar que estos medios de control no tienen el mismo respaldo legal que las protecciones formales establecidas en la legislación laboral.
- 5.3. Los mecanismo extrapenales, en materia laboral; es ejercida por la Administración del Trabajo, que tiene facultades para sancionar infracciones a las normas laborales con medidas administrativas y pecuniarias; a través del uso del derecho laboral y procedimientos laborales, que puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales; sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los

empleadores a cumplir con las regulaciones. Por tanto, no protegen debidamente al derecho de estabilidad laboral, en cuanto y en tanto el empleador se niegue a cumplir con lo resuelto por instancias laborales, administrativas y/o mecanismos extrapenales.

- 5.4. Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral abarcan otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores y tiene incidencia directa en el derecho alimentario, seguridad, libre desarrollo de la personalidad, etc. Empero, la situación legislativa pretende salvaguardar a la libertad de trabajo (art. 168° del Código Penal), como el único bien jurídico. Es decir, existen diferentes intereses que deben ser protegidos en beneficio del trabajador; no obstante, la efectividad y alcance de garantías de cumplimiento de preceptos laborales y la estabilidad laboral depende del sistema legal y recursos disponibles en cada jurisdicción; existiendo desafíos y mejoras que se pueden hacer para asegurar una protección más eficiente de los derechos laborales.
- 5.5. Para actuar penalmente en materia laboral la normativa peruana exige agotar otras vías, razón por la cual se considera que, el acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar las diferentes vulneraciones de derechos laborales; en tanto, el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a la constante vulneración de su libertad de trabajo, por lo que considera ineficaz la norma penal, cuando no se ve el rol del estado, dejando desprotegido al trabajador, sobre todo cuando los procesos superan en tiempo para prescribir la pena del delito y destaca la figura jurídica de prescripción como principal causa de aniquilamiento del delito, lo que obviamente trae ventajas procesales a los empleadores.
- 5.6. Desde el punto de vista penal, en la insolvencia aparente, se protege un bien jurídico-penal por la función de garantía patrimonial, que es un elemento básico para la liquidación de las relaciones crediticias y se sanciona porque implica una conducta dolosa; las sanciones pueden variar y obedece a la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico; pueden aplicarse: multas económicas,

compensaciones económicas, reposición del empleado despedido injustamente en sedes y sucursales, sanciones administrativas.

- 5.7. Existen ciertos elementos que acreditan la existencia de una vinculación económica: *Probatorios*, control común, estados financieros, compartir recursos humanos, transferencias frecuentes; compartir activos o instalaciones físicas; *Fácticos*: relación de dependencia, flujos financieros interconectados, beneficios mutuos. *Jurídicos*, control ejecutivo, participación accionaria, acuerdos contractuales.
- 5.8. El sujeto activo (persona natural o jurídica), incluye empresas temporales y consorcios empresariales, que actúe con “engaño” que lleve al trabajador a (de manera errónea) renunciar a derechos laborales”, es penalizado porque vulnera derechos laborales tanto económicos como no económicos; y, la inclusión de la responsabilidad penal autónoma de la persona jurídica en el ordenamiento jurídico peruano lleva a sopesar a la empresa como sujeto de imputación o responsabilidad penal por la deficiencia organizativa encontrada en el actuar de su actividad empresarial; en consecuencia ser sancionadas con sanciones penales (prisión penal efectiva) para promover un ambiente de confianza y estabilidad económica y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda a los responsables políticos del Perú específicamente a los congresistas encargados de discutir y aprobar normas; a trabajar para tener un ordenamiento jurídico acorde con la realidad social, que permita proteger la estabilidad laboral de forma inmediata y segura ante el delito del cierre fraudulentos de empresas fomentado las garantías de protección adecuada al trabajador.
- 6.2. Se recomienda a magistrados, jueces, fiscales, abogados encargados de hacer la interpretación jurídica de las normas legales, respecto a vulneración de derechos laborales “libertad de trabajo” art. 168 del código penal, no interpretar y basarse en defender solamente la libertad de trabajo, si no, todos los derechos derivados.
- 6.3. Se recomienda al poder legislativo reformar el código penal, para introducir sanciones más rigurosas para los delitos del artículo 168°, porque los dos años, que actualmente especifica, no se hacen efectivos y las empresas continúan actuando y perjudicando derechos laborales.
- 6.4. Se recomienda a los operadores de justicia la intervención del derecho penal, ante la insolvencia aparente para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir responsabilidad, es necesario medidas urgentes para mitigar hechos repetitivos de grupos empresariales. Por lo tanto, se debe sancionar todo tipo de insolvencia aparente.
- 6.5. Se recomienda, a los operadores de justicia de la corte superior de La Libertad, que para empezar los procesos que incluyan derechos laborales (estabilidad), no debe ser un requisito indispensable agotar vías previas.
- 6.6. Se recomienda, a las instituciones y organizaciones encargadas de la administración, tramitación, y resolución de conflictos laborales de la región La Libertad deben contar con los recursos necesarios para agilizar estos procesos y asegurar la protección de los derechos laborales; para que los trabajadores no esperen en demasía (años) en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral.

6.7 Se recomienda a la Universidad Cesar Vallejo incluir temas de investigación acordes con la realidad social actual dentro del marco legal como; por ejemplo, estabilidad laboral absoluta, reestructuración fraudulenta de empresas, insolvencia aparente; procedibilidad de eliminación de vías previas para iniciar protección penal de la estabilidad laboral.

REFERENCIAS

- Arana, C. V. (2020). La Libertad de Trabajo y el Derecho Penal Laboral. *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 5(4), 407-424. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1986>
- Arévalo Vela, J. (2021) *Propuesta para la descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo en la modalidad de incumplimiento de resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente*. Publicado en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-455-478.pdf>.
- Arjona Hidalgo, J. (2020). *Las funciones del derecho. El control social*. [tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47057/TFG-D_01140.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedmar Carrillo, E. J. (2022) *El Derecho Penal ante las formas contemporáneas de esclavitud*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio institucional [<http://hdl.handle.net/10481/74571>]
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación: Manual del estudiante*. Ciudad Universitaria Santa Anita. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2021) *Estado actual de la estabilidad laboral*. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>
- Campoverde Nivicela, L. J., Orellana Izurieta, W.G., & Sánchez Cuenca, M. E. (2018). El concepto y las funciones de la acción como elemento de la teoría del delito. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 318-322. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200318&lng=es&tlng=es.

- Cerquera Unda, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Colombia]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>
- Cifuentes Dávila, J. F. (2022). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal. *Advocatus*, (042), 261 - 276. <https://doi.org/10.26439/advocatus2022.n042.5767>
- Cohen N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo, 276 p. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concytec (2020). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Congreso de la República del Perú (1993, 29 de diciembre) constitución política del Perú. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>
- Congreso de la República del Perú (1996, 19 de noviembre) Ley N° 26887 Ley General de Sociedades. Diario oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=15>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). Sentencia caso Lagos del Campo vs. Perú. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf
- Corte suprema de justicia (2015, 20 de octubre) RN N.° 1623-2014, Néstor Máximo Asparren Gómez, Darío Victoriano Martínez Marín y Yola Cesárea Garcés Olivera. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/04/R.N.-1623-2014-Lima.pdf>

- Delgado Mota, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, 21(30), 1–20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Egúsqüiza Palacin, B. (2018). *La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo como manifestación del fraude en las transformaciones empresariales*. VII congreso nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social. sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-340-350.pdf>
- Fernández-Cuesta Donat, M. (2019). El concepto de insolvencia en el ámbito concursal y penal. Independencia entre la calificación concursal culpable y el delito de insolvencia punible. *CEFLegal. Revista práctica De Derecho*, (220), 49–74. <https://doi.org/10.51302/ceflegal.2019.9903>
- Gallo, M. E. (2020). La conceptualización del salario en las distintas vertientes de teoría económica. *Revista de investigación SIGMA*, 7(01), 6-21. <https://doi.org/10.24133/sigma.v7i01.1696>
- Hernández, R., Fernández C., Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6° ed., Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hoyos Maestro, B. D. (2019). *Fraude de ley en las decisiones empresariales de reestructuración empresarial con pérdida de empleo*. [Tesis doctoral. Universidad de valladolid]. Repositorio institucional. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/39189>
- John, J. A. C., & Peschiera, J. L. R. (2022). Responsabilidad penal de la empresa y criminal compliance. Aspectos sustantivos y procesales. *Forseti. Revista de derecho*, 11(15), 9-49. <https://doi.org/10.21678/forseti.v11i15.1753>
- Liza Castillo, L. M. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(16), 147-173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>

- Lupa Yucra, M. G. y Puma Cheje, S. A. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Revista Derecho y Cambio Social*. (57), 313-320.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>
- Mannará, F. (2018). *Defraudaciones en el derecho penal del trabajo* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de La Matanza]. Repositorio institucional: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2019/02/doctrina47386.pdf>
- Mazzini, E. M. (2021). *Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales*. [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte]. Repositorio institucional: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4561>
- Medina, D. M. (2022). Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. 10 (3) http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1180
- Menéndez Conca, L. G., (2021). Antecedentes históricos de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. *Ratio Juris*, 16(32), 93-116. <https://doi.org/10.24142/raju.v16n32a4>
- Morales Arredondo, L. E., (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (33), 69-101. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324>
- Naciones Unidas (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de los estados americanos (1988, 17 de noviembre de). Protocolo de San Salvador. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

- Organización internacional del trabajo (OIT, 2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf
- Ortiz Paniagua, M. L., Joya Arreola, R., Gámez Adame, L. C., & Tarango Lazareno, J. (2018). La teoría del triángulo del fraude en el sector empresarial mexicano. *Retos de la Dirección*, 12(2), 238-255.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200013&lng=es&tlng=es.
- Ortiz, M. J., & Quintero, B. M. (2021). *La acción de protección como herramienta que garantiza el derecho de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana*. [tesis de maestría, universidad de Otavalo]. Repositorio institucional <http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/693>
- Pacheco, S. I. F. (2019). *Tratamiento y aplicación de la teoría del levantamiento del velo societario en grupos empresariales para garantizar el pago de beneficios sociales en el derecho peruano*. [tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13421>
- Pacori Cari, J. M. (2023). La estabilidad laboral de los trabajadores CAS que ingresaron sin concurso público. A propósito de la Resolución Corrida 000021-2023-CE-PJ. *Revista Iuris Dictio Perú*, Volumen V, pp. 37-44. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.
- Pérez, E. G. (2020). *Alzamiento de bienes e insolvencias punibles. Bases para una teoría general*. [tesis Doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/10045/134296>
- Ramírez-Elías, A., & Arbesú-García, M.I. (2019). El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico. *Enfermería universitaria*, 16(4), 424-435.
[.https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.4.735](https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.4.735)

- Reyna Alfaro. L. M. (s.f) Los delitos contra los trabajadores en el Código Penal Peruano. *Revista Jurídica Cajamarca*.
<https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA3/delitos.htm>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de investigación en docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://hdl.handle.net/10045/134296>
- Ugarte Cataldo, J. L., (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 14(45), 81-106.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642005>
- Vallecillo Orellana, A. (2023). Despido colectivo público en el ordenamiento jurídico español. Tesis doctoral. universidad de Córdoba. Repositorio institucional.
<http://hdl.handle.net/10396/24660>
- Valverde Amores, F. S.; Flores Valero, M. F.; Albuja Mora, D. D. y Agama Chico, A. J. (2020). La responsabilidad empresarial ante la insolvencia fraudulenta. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, Vol. (5), 2, 118-126. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4726262>
- Valverde Torres, Y. L. (2018). *El mobbing laboral y la seguridad jurídica*. [tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio institucional <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7645>
- Villavicencio, F. (2017). *Derecho penal básico* (Vol. 3). Fondo Editorial de la PUCP.
- Zapata Paccori, N. L. (2022). *Responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente al pago de beneficios laborales*. [Tesis de maestría. Universidad mayor de San Marcos]. Repositorio institucional
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18086>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

TABLA 1: Matriz de categorización apriorística de las categorías protección penal del derecho de estabilidad laboral y delito de cierre fraudulento.

CATEGORIA	ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	SUB CATEGORÍAS	CÓDIGOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN
Categoría 1: Protección penal del derecho de estabilidad laboral	Es el derecho que tiene toda persona a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Esta garantía pretende otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde el trabajador pueda decidir voluntariamente si continua o no en el puesto de	¿De qué manera se garantiza la protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>O1: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p>	Medios de control	Control formal	1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral?, ¿Cuáles? Explique.
						2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique
					Control informal	3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?; ¿cuáles son? Explique
				Mecanismos extra penales	Laboral	4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente
					Administrativo	5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger

trabajo, y que solo en casos excepcionales contemplados en la ley el empleador pueda disolver dicha relación. (Delgado, 2019, p. 6)		<p>O2: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O3: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O4: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p>			el derecho de la estabilidad laboral?
			Otros mecanismos	6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique	
			Protección de los bienes jurídicos fundamentales	Libertad de trabajo	7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta
				Cumplimiento de mandatos laborales	8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?
			Tutela penal jurisdiccional	Protección penal ineficiente	9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente
				Tiempo razonable	10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad

						laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique
Categoría 2: delito de cierre fraudulento	<p>hay empresas que se extinguen sin haber satisfecho todas sus obligaciones y realizan un cierre del centro laboral, en este caso tienen deudas laborales (remuneraciones) y los dueños del negocio vuelven a crear una nueva empresa contratando otros trabajadores, a quienes posiblemente también no se les pague luego sus remuneraciones menos sus beneficios sociales. (Egúsqiza, 2018, p. 234). En otras palabras; el empleador, de manera intempestiva, puede llevar a cabo el cierre del centro laboral,</p>		<p>Objetivos específicos</p> <p>O5: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O6: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O7: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p>	Insolvencia aparente	Ocultación ficticia de bienes	11. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique
					Simulación de insolvencia	12. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?
				Existencia de vinculación económica.	Elementos probatorios, facticos y jurídicos	13. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique
					Responsabilidad solidaria	14. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad

	buscando con ello eludir el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, a su vez, ejecutará alguna modalidad de transformación empresarial a fin de transferir su patrimonio a otro negocio con una personalidad jurídica distinta.					solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?
				Responsabilidad de sujeto activo	Represión penal	15. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta
					Comportamiento antijurídico	16. ¿Considera viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Guía de entrevista sobre protección del derecho de estabilidad laboral

La presente guía de entrevista tiene como propósito recoger información, para determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia, Perú 2023. Se le agradece con anticipación su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de esta investigación, permitirán realizar un análisis referente a la protección penal del derecho de estabilidad a través de medios de control, mecanismos extra penales, protección de los bienes jurídicos fundamentales y tutela penal jurisdiccional.

INSTRUCCIONES: La entrevista consta de 10 preguntas. Por favor, responda cada una de ellas según su entendimiento y experiencia sobre cada enunciado.

1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral?, ¿Cuáles? Explique.

2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique

3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?; ¿cuáles son? Explique

4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente

5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral?

6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique

7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta

8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?

9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente

10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique

Guía de entrevista sobre del delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo

La presente guía de entrevista tiene como propósito recoger información, para determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia, Perú 2023. Se le agradece con anticipación su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de esta investigación, permitirán realizar un análisis referente al delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo a través de insolvencia aparente, existencia de vinculación económica y responsabilidad de sujeto activo

INSTRUCCIONES: La entrevista consta de 6 preguntas. Por favor, responda cada una de ellas según su entendimiento y experiencia sobre cada enunciado.

1. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique

2. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?

3. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique

4. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?

5. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta

6. ¿Considera viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta

Anexo 3: Modelo de Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado/a magistrado/a de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:

Se le solicita en apoyo a la realización de la investigación titulada por Dr. Delfa Vanessa Quispe Rodríguez, estudiante de posgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo. Así la investigación titulada "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", tiene como objetivo: *Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023*.

Impacto de la investigación: Cuando se cierra de forma intempestiva o de forma fraudulenta un centro laboral o centro de trabajo, por parte del empleador, se ve afectado el derecho de estabilidad, el mismo que debe ser protegido para evitar la vulneración del mencionado derecho. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Académico de Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Las respuestas que se darán serán únicamente para motivos y finalidad de desarrollo del trabajo de investigación, luego de publicado y sustentado la investigación, la información proporcionada será borrada. Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

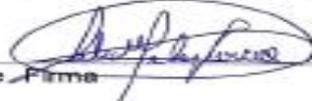
Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: email: vane_6548@hotmail.com.

Yo, _____, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera:

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

Sobre Elizabeth Helena Kocin  10/08/2023
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Delfa Vanessa Quispe Rodríguez  10/08/2023
Nombre del investigador responsable Firma Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado/a magistrado/a de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:

Se le solicita su apoyo en la realización de la investigación conducida por Br. Delia Vanessa Quispe Rodríguez, estudiante de posgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo. Así la investigación titulada "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", tiene como objetivo: *Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023*

Impacto de la investigación: Cuando se cierra de forma intempestiva o de forma fraudulenta un centro laboral o centro de trabajo, por parte del empleador, se ve afectado el derecho de estabilidad, el mismo que debe ser protegido para evitar la vulneración del mencionado derecho. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Académico de Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Las respuestas que se darán serán únicamente para motivos y finalidad de desarrollo del trabajo de investigación, luego de publicado y sustentado la investigación, la información proporcionada será borrada. Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: email: vane_6546@ucvmail.com.

Yo, Luisa Verónica Glendora ParDO, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera:

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

inalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

Luisa Verónica Glendora ParDO
Nombre completo del (de la) participante Firma

08 de agosto de 2023
Fecha

Delia Vanessa Quispe Rodríguez
Nombre del Investigador responsable Firma

08 de agosto 2023
Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Edmundo/a magistrado/a de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:

Se le solicita su apoyo en la realización de la investigación conducida por Br. Della Vanessa Quipe Rodríguez, estudiante de posgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo. Así la investigación titulada "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", tiene como objetivo: Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023

Impacto de la investigación: Cuando se cierra de forma intempestiva o de forma fraudulenta un centro laboral o centro de trabajo, por parte del empleador, se ve afectado el derecho de estabilidad, el mismo que debe ser protegido para evitar la vulneración del mencionado derecho. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Académico de Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Las respuestas que se darán serán únicamente para motivos y finalidad de desarrollo del trabajo de investigación, luego de publicado y sustentado la investigación, la información proporcionada será borrada. Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla -cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: email: upno_1503@hotmail.com.

Yo, HUGO MANUEL QUIPE CEBU, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera:

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesis utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

HUGO MANUEL QUIPE CEBU

Nombre completo del (de la) participante

[Firma]
Firma

08/08/23

Fecha

Della Vanessa Quipe Rodríguez
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

08/08/2023
Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado/a magistrado/a de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:

Se le solicita su apoyo en la realización de la investigación conducida por Br. Delia Vanessa Quispe Rodríguez, estudiante de posgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo. Así la investigación titulada "Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023", tiene como objetivo: *Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023*

Impacto de la investigación: Cuando se cierra de forma intempestiva o de forma fraudulenta un centro laboral o centro de trabajo, por parte del empleador, se ve afectado el derecho de estabilidad, el mismo que debe ser protegido para evitar la vulneración del mencionado derecho. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Académico de Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Las respuestas que se darán serán únicamente para motivos y finalidad de desarrollo del trabajo de investigación, luego de publicado y sustentado la investigación, la información proporcionada será borrada. Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

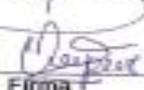
En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: email: yanq_6640@hotmail.com.

Yo, León Manuel Sanchez Farias Chavez, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera:

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

León Manuel Sanchez Farias Chavez  03/08/2023
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Delia Vanessa Quispe Rodríguez  03/08/2023
Nombre del Investigador responsable Firma Fecha

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información sobre la Protección penal del derecho de estabilidad laboral en una corte superior de Justicia de Perú 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la asociación estrecha entre: la categoría y la subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem),

B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem).

Estaré muy agradecida de usted.

TABLA 2: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023

AUTORA: Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 1: Protección del derecho de estabilidad laboral												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Medios de control												
Control formal Competitividad minera	1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral?, ¿Cuáles? Explique	/		/		/		/		/		
	2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique	/		/		/		/		/		
Control informal	3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?, ¿cuáles son? Explique	/		/		/		/		/		
SUBCATEGORÍA: Mecanismos extra penales												

Laboral	4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativo	5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1
Otros mecanismos	6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique	1	1	1	1	1	1	1	1
SUBCATEGORÍA: Protección de los bienes jurídicos fundamentales									
Libertad de trabajo	7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta	1	1	1	1	1	1	1	1
Cumplimiento de mandatos laborales	8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1
SUBCATEGORÍA: Tutela penal jurisdiccional									
Protección penal ineficiente	9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente	1	1	1	1	1	1	1	1
Tiempo razonable	10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique	1	1	1	1	1	1	1	1

Benito Rojas

Firma del evaluador

DNI 42509082

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista protección del derecho de estabilidad laboral.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas de protección del derecho de estabilidad laboral de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	Beyla Ivonne Rodríguez Cruzado	DNI N°	42509082
Título profesional	Abogada	Celular	943999069
Grado académico	Magister en Gestión Pública		
Institución donde labora	Gobierno Regional La Libertad		
Tiempo profesional en el área	Oficina de Ejecución Coactiva		
Dirección domiciliaria	Calle Saipionllona 281 Urb. Pay-Pay.		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 08 agosto 2023.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023

AUTORA: Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 1: Protección del derecho de estabilidad laboral												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Medios de control												
Control formal Competitividad minera	1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral?, ¿Cuáles? Explique	/		/		/		/		/		
	2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique	/		/		/		/		/		
Control informal	3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?, ¿cuáles son? Explique	/		/		/		/		/		
SUBCATEGORÍA: Mecanismos extra penales												

Laboral	4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente	/	/	/	/	/			
Administrativo	5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral?	/	/	/	/	/			
Otros mecanismos	6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique	/	/	/	/	/			
SUBCATEGORÍA: Protección de los bienes jurídicos fundamentales									
Libertad de trabajo	7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta	/	/	/	/	/			
Cumplimiento de mandatos laborales	8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?	/	/	/	/	/			
SUBCATEGORÍA: Tutela penal jurisdiccional									
Protección penal ineficiente	9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente	/	/	/	/	/			
Tiempo razonable	10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique	/	/	/	/	/			

Ely Jim B.

Firma del evaluador

DNI 18154875

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista protección del derecho de estabilidad laboral.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas de protección del derecho de estabilidad laboral de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	Maria Elizabeth Alfaro Bernades	DNI N°	18154875
Título profesional	Administración	Celular	979738172
Grado académico	Magister en Gestión de Talento Humano		
Institución donde labora	Gobierno Regional La Libertad - Oficina Ejecución Contractual		
Tiempo profesional en el área	8 años		
Dirección domiciliaria	Calle Reforma 242 - Laredo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de agosto 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023

AUTORA: Br. Guispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 1: Protección del derecho de estabilidad laboral												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Medios de control												
Control formal Competitividad minera	1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral?, ¿Cuáles? Explique	1		1		1		1		1		
	2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique	1		1		1		1		1		
Control informal	3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?, ¿cuáles son? Explique	1		1		1		1		1		
SUBCATEGORÍA: Mecanismos extra penales												

Laboral	4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente	1	1	1	1	1		
Administrativo	5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral?	1	1	1	1	1		
Otros mecanismos	6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique	1	1	1	1	1		
SUBCATEGORÍA: Protección de los bienes jurídicos fundamentales								
Libertad de trabajo	7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta	1	1	1	1	1		
Cumplimiento de mandatos laborales	8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?	1	1	1	1	1		
SUBCATEGORÍA: Tutela penal jurisdiccional								
Protección penal ineficiente	9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente	1	1	1	1	1		
Tiempo razonable	10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique	1	1	1	1	1		

Firma del evaluador

DNI 40999346

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista protección del derecho de estabilidad laboral.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas de protección del derecho de estabilidad laboral de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	ROJO DEL PILAR GOYENETA BENITES	DNI N°	40999346
Título profesional	ABOGADA	Celular	947375497
Grado académico	MAGISTER EN DERECHO PENAL Y CIENCIAS CRIMINOLÓGICAS		
Institución donde labora	PODER JUDICIAL.		
Tiempo profesional en el área	15 AÑOS		
Dirección domiciliaria	MIGUEL VELASCO Nº 262 - V ETAPA - URB. SANTA MARIA.		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	T / 8 de agosto 2013

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DELITO DE CIERRE FRAUDULENTO DE UN CENTRO DE TRABAJO

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información sobre el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la asociación estrecha entre: la categoría y la subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem),

B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem).

Estaré muy agradecida de usted.

TABLA 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA DEL DELITO DE CIERRE FRAUDULENTO DE UN CENTRO DE TRABAJO

TITULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

AUTORA: Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 2: Delito de cierre fraudulento												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Insolvencia aparente												
Ocultación ficticia de bienes	1. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique											
Simulación de insolvencia	2. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?											

SUBCATEGORÍA: Existencia de vinculación económica										
Salud	3. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique	/		/		/		/		/
Territorio	4. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?	/		/		/		/		/
SUBCATEGORÍA: Responsabilidad de sujeto activo										
Represión penal	5. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta	/		/		/		/		/
Comportamiento antijurídico	6. ¿Considera viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta	/		/		/		/		/


 Firma del evaluador
 DNI 42509082

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre sobre el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas del delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo, de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado	DNI N°	42504082
Título profesional	Abogada	Celular	943979069
Grado académico	Magister en Gestión Pública		
Institución donde labora	Gobierno Regional La Libertad		
Tiempo profesional en el área	8 años		
Dirección domiciliaria	Calle Sulpiciano Itona 281 Urb. Pay-Pay		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA	Benyta Rodríguez C	Lugar y Fecha:	Trujillo, 08 agosto 2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA DEL DELITO DE CIERRE FRAUDULENTO
DE UN CENTRO DE TRABAJO**

TITULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

AUTORA: Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 2: Delito de cierre fraudulento												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Insolvencia aparente												
Ocultación ficticia de bienes	1. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique	/		/		/		/		/		
Simulación de insolvencia	2. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?	/		/		/		/		/		

SUBCATEGORÍA: Existencia de vinculación económica										
Salud	3. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique	/		/		/		/		/
Territorio	4. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?	/		/		/		/		/
SUBCATEGORÍA: Responsabilidad de sujeto activo										
Represión penal	5. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta	/		/		/		/		/
Comportamiento antijurídico	6. ¿Considera viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta	/		/		/		/		/



Firma del evaluador

DNI 18154875

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas del delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo, de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	Maria Elizabeth Alfaro Bermudez	DNI N°	18154875
Título profesional	Administración	Celular	999738172
Grado académico	Magister en Gestión de Talento Humano		
Institución donde labora	Gobierno Regional La Libertad - Oficina Ejecución Coactiva		
Tiempo profesional en el área	8 años		
Dirección domiciliaria	Calle Reforma 242 - Laredo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de agosto 2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA CATEGORÍA DEL DELITO DE CIERRE FRAUDULENTO
DE UN CENTRO DE TRABAJO**

TITULO DE LA TESIS: Protección penal de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

AUTORA: Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa

CATEGORÍA 2: Delito de cierre fraudulento												
CÓDIGOS	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACION		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
SUBCATEGORÍA: Insolvencia aparente												
Ocultación ficticia de bienes	1. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique	/		/		/		/		/		
Simulación de insolvencia	2. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?	/		/		/		/		/		

SUBCATEGORÍA: Existencia de vinculación económica										
Salud	3. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique	1		1		1		1		1
Territorio	4. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?	1		1		1		1		1
SUBCATEGORÍA: Responsabilidad de sujeto activo										
Represión penal	5. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta	1		1		1		1		1
Comportamiento antijurídico	6. ¿Considera viable que los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta	1		1		1		1		1


Firma del evaluador

DNI 40949346

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre el delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo.		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Especialistas en temas del delito de cierre fraudulento de un centro de trabajo, de una corte superior de Justicia.		
Nombres y apellidos del juez	Rocío del Pilar Goyzuela Bonites	DNI N°	70999346
Título profesional	ABOGADA	Celular	947375193
Grado académico	MAGISTER EN DERECHOS CIENCIA CRIMINOLÓGICA		
Institución donde labora	Poder Judicial		
Tiempo profesional en el área	16 años		
Dirección domiciliaria	Avenida 16 de Agosto N° 269 - Etapa - Urb. Santa Rosa		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 8 de agosto 2023

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

TESIS_QUISPE_ROGRIGUEZ_DELIA_docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	4%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	judiecaper.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
5	doku.pub Fuente de Internet	1 %
6	www.mpsp.mp.br Fuente de Internet	<1 %
7	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 26 de julio de 2023

CARTA N° 555-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr. Cristian Ascate Olivares
Administrador de Módulo Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LA LIBERTAD
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante DELIA VANESSA QUISPE RODRIGUEZ, del programa de MAESTRÍA EN DERECHO PENAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: “PROTECCIÓN PENAL DE ESTABILIDAD LABORAL FRENTE AL DELITO DE CIERRE FRAUDULENTO EN UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PERÚ 2023”, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue: Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 7: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar protección penal del derecho de estabilidad laboral

1. Nombre:

Guía de entrevista sobre protección penal del derecho de estabilidad laboral.

2. Autor:

Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa.

3. Objetivo:

Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

4. Normas:

Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real y fehaciente sobre la protección penal del derecho de estabilidad laboral.

5. Usuarios (muestra):

Los participantes de la aplicación de la entrevista sobre protección penal del derecho de estabilidad laboral fueron 7 magistrados de una corte superior de justicia de Perú.

6. Unidad de análisis:

Magistrado de una corte superior de justicia de Perú.

7. Modo de aplicación:

- El presente guía de entrevista estuvo estructurado en 10 preguntas abiertas, para que el participante responda de acuerdo a sus conocimientos y experticia.
- Los magistrados deben de desarrollar el instrumento en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

- El tiempo de la aplicación de la guía de entrevista fue aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo; cámara, audio.

8. Estructura

La guía de entrevista de la protección penal del derecho de estabilidad laboral fue elaborada con cuatro sub categorías, de acuerdo al marco teórico, estructurado con preguntas abiertas con un total de 10 ítems: Medios de control, con dos códigos y tres ítems; Mecanismos extra penales, con tres códigos y tres ítems; Protección de los bienes jurídicos fundamentales, con dos códigos y dos ítems; y, Tutela penal jurisdiccional con dos códigos y dos ítems.

9. Validación y confiabilidad:

La validación de contenido de los instrumentos se llevó a cabo con el método de validación por expertos en los temas a investigar. Los validadores fueron: Mg. María Elizabeth Alfaro Bermúdez, Mg. Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado, Mg. Roció del Pilar Goizueta Benites.

Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar el delito de cierre fraudulento

1. Nombre:

Guía de entrevista sobre delito de cierre fraudulento.

2. Autor:

Br. Quispe Rodríguez, Delia Vanessa.

3. Objetivo:

Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023.

4. Normas:

Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real y fehaciente sobre delito de cierre fraudulento del centro de trabajo.

5. Usuarios (muestra):

Los participantes de la aplicación de la entrevista sobre protección penal del derecho de estabilidad laboral fueron 7 magistrados de una corte superior de justicia de Perú.

6. Unidad de análisis:

Magistrado de una corte superior de justicia de Perú.

7. Modo de aplicación:

- El presente guía de entrevista estuvo estructurado en 6 preguntas abiertas, para que el participante responda de acuerdo a sus conocimientos y experticia.
- Los magistrados deben de desarrollar el instrumento en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

- El tiempo de la aplicación de la guía de entrevista fue aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo; cámara, audio.

8. Estructura

La guía de entrevista de delito de cierre fraudulento fue elaborada con tres sub categorías, de acuerdo al marco teórico, estructurado con preguntas abiertas con un total de 6 ítems: insolvencia aparente, con dos códigos y dos ítems; Existencia de vinculación económica, con dos códigos y dos ítems; y, responsabilidad de sujeto activo con dos códigos y dos ítems.

9. Validación y confiabilidad:

La validación de contenido de los instrumentos se llevó a cabo con el método de validación por expertos en los temas a investigar. Los validadores fueron: Mg. María Elizabeth Alfaro Bermúdez, Mg. Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado, Mg. Roció del Pilar Goizueta Benites.

Anexo 8: Matriz de triangulación de participantes

TABLA 4: Matriz de triangulación de categoría protección penal de estabilidad laboral

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6
OBJETIVO 1: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.						
1. ¿Considera usted que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral? ¿Cuáles? Explique	Si, implementando capacitaciones obligatorias por la autoridad administrativa de trabajo a los empleadores y trabajadores respecto del derecho a la estabilidad laboral. Promoviendo la regulación del aspecto punitivo del despido arbitrario con declaración judicial definitiva.	Contar con medios que permitan controlar socialmente es esencial para asegurar la estabilidad laboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores. La combinación de una legislación laboral sólida, la presencia activa de organizaciones de trabajadores, una fiscalización efectiva y una conciencia pública puede contribuir a crear un ambiente laboral más justo y equitativo. Preservar la estabilidad en el entorno laboral es esencial para garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para los empleados, además de proporcionarles la posibilidad de planificar su futuro a largo plazo tanto en aspectos personales como financieros. Los mecanismos de supervisión social desempeñan un papel crucial al prevenir situaciones abusivas por parte de los empleadores y asegurar el respeto de los derechos laborales.	Si, considero que es importante contar con un medio de control social para mantener protegido el derecho de la estabilidad laboral. Esto se debe a que el derecho a la estabilidad laboral es fundamental para garantizar la dignidad de los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales, como son la inspección laboral, la conciliación, el arbitraje, entre otros.	Contar con un medio de control social fundamental para proteger el derecho de la estabilidad laboral. La legislación laboral, los sindicatos, las inspecciones laborales y la justicia laboral son algunos de los medios que contribuyen a garantizar esta protección.	Contar con medios de control social es esencial para garantizar la estabilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores. La combinación de legislación laboral sólida, organizaciones de trabajadores activas, fiscalización efectiva y conciencia pública puede contribuir a un entorno laboral más justo y equitativo. Mantener la estabilidad en el ámbito laboral resulta fundamental para asegurar condiciones de trabajo equitativas y seguras para los empleados, además de brindarles la oportunidad de planificar su futuro a largo plazo en términos personales y financieros. Los mecanismos de supervisión social desempeñan un papel clave al prevenir situaciones abusivas por parte de los empleadores y garantizar el respeto a los derechos laborales.	si es importante contar con medios de control social para proteger el derecho a la estabilidad laboral, algunos de estos medios podrían incluir asociaciones de trabajadores y regulaciones gubernamentales
Convergencia: los entrevistados coinciden que, si es importante contar con medios de control social para proteger el derecho a la estabilidad laboral, como organizaciones de trabajadores, una fiscalización efectiva y una conciencia pública puede contribuir a crear un ambiente laboral más justo y equitativo; inspección laboral, la conciliación, el arbitraje, los sindicatos, las inspecciones laborales y la justicia laboral, Los mecanismos de supervisión social, asociaciones de trabajadores y regulaciones gubernamentales e implementando capacitaciones obligatorias por la autoridad administrativa de trabajo a los empleadores y trabajadores respecto del derecho a la estabilidad laboral.						
Divergencia: no hay divergencias						
Interpretación: Contar con medios de control social para proteger el derecho de estabilidad laboral, es importante; sobre todo, porque este derecho es fundamental para garantizar la dignidad de los trabajadores; además, brinda oportunidad de planificar un futuro a largo plazo en términos personales y financieros; los mecanismos de supervisión social desempeñan un rol importante, previene situaciones abusivas por parte de empleador y garantizar el respeto a derechos laborales; entre ellos se tiene a: organizaciones de trabajadores, fiscalización efectiva, inspección laboral, conciliación, arbitraje, sindicatos, justicia laboral y regulaciones gubernamentales.						
2. ¿Usted considera que el derecho de la estabilidad laboral esta penalmente protegido? Explique	Si, el código peruano regula, aunque no en su totalidad, el derecho a la estabilidad al contener el supuesto	Existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores si no cumplen. Los trabajadores están respaldados por	Aunque existe una protección legal en materia laboral para la estabilidad laboral en Perú, puede haber situaciones en las que	El derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido, si está protegido legalmente a través de leyes laborales	Existen disposiciones legales en la legislación laboral que buscan proteger la estabilidad laboral de los trabajadores y que pueden tener implicaciones legales para los empleadores en caso de	Algunos lugares pueden tener leyes que penalizan los despidos injustos o discriminatorios que otros pueden

	normativo de pena privativa ante simulación del centro de trabajo o abandono del mismo por evasión.	un nivel amplio de protección contra despidos injustificados; en caso que un empleador decida un despido, debe obtener la aprobación previa del Ministerio de Trabajo. El no cumplir estas regulaciones acarrea sanciones civiles, multas y reinstauración del trabajador. Aunque en Perú, por lo general, las infracciones a derechos laborales se abordan mediante medidas de carácter administrativo y civil, en situaciones extremas como fraude laboral u otros escenarios similares, existe posibilidad de implicaciones de índole penal. Por ejemplo, que un empleador ha cometido actos fraudulentos con la intención de evadir sus responsabilidades laborales, podría enfrentar consecuencias de carácter penal.	algunos trabajadores no se sientan completamente protegidos, y es posible que existan casos de violación de sus derechos laborales, siendo así considero que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido.	y mecanismos de resolución de conflictos. La violación de estos derechos puede llevar a sanciones administrativas o compensaciones económicas, dependiendo de la legislación y los procedimientos establecidos.	incumplimiento. Los trabajadores gozan de un nivel más alto de protección frente a despidos arbitrarios, y si el empleador decide despedirlos, debe obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo. El incumplimiento de esta normativa puede llevar a sanciones civiles, multas y la reinstalación del trabajador. Si bien la violación de los derechos laborales en Perú generalmente se aborda a través de sanciones administrativas y civiles, en casos extremos de fraude laboral o situaciones similares, podría haber implicaciones penales. Por ejemplo, si se demuestra que un empleador ha incurrido en actos fraudulentos para eludir las responsabilidades laborales, podría enfrentar consecuencias penales.	tener regulación más leve
Convergencia: todos los entrevistados coinciden que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido; aunque existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; si el empleador decide despedir, debe obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo. El incumplimiento de esta normativa puede llevar a sanciones civiles, multas y la reinstalación del trabajador.						
Divergencia: no ay divergencias						
Interpretación: si bien es cierto, el código peruano regula, pena privativa ante simulación que conlleve al cierre del centro de trabajo; y el trabajador está respaldado por un nivel amplio de protección contra despidos injustificados; por lo general, las infracciones a derechos laborales se abordan mediante medidas de carácter administrativo y civil; solamente en casos extremos de fraude laboral o situaciones similares, podría haber implicaciones penales. Por lo tanto, la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad; en el ordenamiento peruano.						
3. Desde su experiencia, ¿conoce medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral?; ¿cuáles son? Explique	No	Sí, diversos enfoques no formales que pueden contribuir a garantizar el derecho a la estabilidad laboral. Incluyen: • Redes y Comunicación entre Trabajadores: Los empleados tienen la opción de establecer redes y grupos de comunicación para intercambiar información sobre las condiciones laborales, salarios y prácticas consideradas injustas. De esta manera, es posible detectar problemas en una etapa temprana y llevar a cabo acciones colectivas en defensa de la estabilidad laboral. • Informes Anónimos: Los trabajadores pueden presentar informes anónimos respecto a prácticas laborales injustas o ilícitas	Sí, existen algunos medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laboral en Perú. Aunque no tienen el mismo peso legal que las protecciones formales, pueden brindar cierta protección a los trabajadores. Algunos de estos medios de control incluyen: Organizaciones sindicales; Redes y contactos profesionales; Conocimiento del mercado laboral, Relaciones laborales positivas; sin embargo, es importante destacar que estos medios	Existen varios medios informales que pueden ayudar a proteger el derecho de estabilidad laboral, como: Comunicación y negociación, los medios alternativos de resolución de conflictos, Los sindicatos y otros grupos de defensa de los trabajadores pueden desempeñar un papel importante en la protección de la estabilidad laboral. Debe tenerse en cuenta que estos medios informales pueden complementar,	Existen medios de control informal laboral de cada lugar • Redes de Trabajadores y Comunicación: establecer redes y grupos de comunicación para compartir información sobre las condiciones laborales, salarios y prácticas injustas. puede ayudar a detectar tempranamente problemas y tomar medidas colectivas para proteger la estabilidad laboral. • Denuncias Anónimas: sobre prácticas laborales injustas o legales a través de líneas directas o plataformas en línea. Esto expone irregularidades y presiona a empleadores a tomar medidas correctivas.	Existen algunos medios de control formal que pueden proteger el derecho a la estabilidad laboral: como son buen clima laboral, ser profesional, y dedicado al trabajo.

		mediante líneas de atención directa o plataformas en línea. Esta medida puede exponer irregularidades y presionar a los empleadores para que adopten medidas correctivas. <ul style="list-style-type: none"> Negociación a Nivel Individual: Los empleados pueden mantener un diálogo directo con sus empleadores para abordar inquietudes y problemas relacionados con la estabilidad laboral. En ocasiones, estas conversaciones francas pueden conducir a soluciones mutuamente aceptables. 	de control no tienen el mismo respaldo legal que las protecciones formales establecidas en la legislación laboral.	pero no reemplazar, los mecanismos formales de control y protección laboral. En caso de violaciones graves de los derechos laborales, es recomendable buscar asesoramiento legal.	<ul style="list-style-type: none"> Negociación Individual: el trabajador puede mantener comunicación directa con empleador para abordar problemas y preocupaciones sobre la estabilidad laboral. A veces, las conversaciones honestas pueden llevar a soluciones mutuamente aceptables. Asesoramiento Legal: informal de organizaciones no gubernamentales (ONG) o abogados laborales puede proporcionar a los trabajadores información sobre sus derechos y opciones en caso de enfrentar situaciones laborales injustas
Convergencia	La mayoría de entrevistados conocen medios de control informal para proteger la estabilidad laboral, como son: Redes y Comunicación entre Trabajadores, Denuncias Anónimas, Negociación Individual, Asesoramiento Legal informal; Organizaciones sindicales; Redes y contactos profesionales; Conocimiento del mercado laboral, Relaciones laborales positivas; Comunicación y negociación, los medios alternativos de resolución de conflictos, Los sindicatos y otros grupos de defensa de los trabajadores además de buen clima laboral, ser profesional, y dedicado al trabajo				
Divergencia	Si existe un entrevistado que no conoce medios informales para proteger la estabilidad laboral				
Interpretación	Los medios de control informal para proteger el derecho de la estabilidad laborales son: Redes de trabajadores, comunicación entre trabajadores, organizaciones sindicales, informes o denuncias anónimas, negociación individual o colectiva, conocimiento del mercado laboral, relaciones laborales positivas y asesoramiento legal informal; sin embargo es importante destacar que estos medios de control no tienen el mismo respaldo legal que las protecciones formales establecidas en la legislación laboral.				
OBJETIVO 2: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.					
4. De acuerdo a su función que realiza, ¿Usted considera que la estabilidad laboral está debidamente protegida con el derecho laboral o procesos laborales? Fundamente	Si, desde la regulación constitucional hasta una amplia jurisprudencia se ha previsto a regulación de los diversos tipos de despido a efectos de que los trabajadores puedan obtener tutela jurisdiccional efectiva en los procesos judiciales.	La preservación de la estabilidad laboral a través del uso del derecho laboral y los procedimientos laborales puede resultar eficaz en una variedad de situaciones. Sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, entre los que se cuentan la eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los empleadores a cumplir con las regulaciones. Básicamente, el derecho laboral establece los parámetros y restricciones que regulan las interacciones laborales, incluyendo la continuidad en el empleo. Establece directrices sobre cómo deben realizarse los despidos, las circunstancias en las que son	el derecho laboral y los procesos laborales son herramientas fundamentales para proteger la estabilidad laboral. Además, el derecho laboral contempla la protección contra el despido injustificado y establece procedimientos específicos para resolver conflictos laborales, como el caso de una terminación de contrato que sea considerada arbitraria. Los trabajadores tienen derecho a un debido proceso y a una defensa adecuada ante una posible violación de sus derechos laborales. Sin embargo, es fundamental	El derecho laboral establece normas relacionadas con la contratación, la duración de la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, el despido y otros aspectos relevantes para garantizar una relación laboral justa y equitativa. Además, proporciona mecanismos y procesos legales para resolver conflictos laborales, como despidos injustificados o violaciones de derechos laborales.	La protección de la estabilidad laboral a través del derecho laboral y los procesos laborales puede ser efectiva en muchos casos, pero también puede depender de varios factores, incluyendo la efectividad de la legislación laboral, la capacidad de fiscalización, la cultura empresarial y la voluntad de los empleadores para cumplir con las normativas. Fundamentalmente, el derecho laboral establece las reglas y los límites para las relaciones laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo. Establece normas sobre cómo deben ser los despidos, bajo qué circunstancias son legales y cuándo pueden considerarse injustificados

		legítimos y cuándo pueden considerarse injustos. Asimismo, puede contener cláusulas destinadas a proteger a grupos específicos, mujeres embarazadas o trabajadores con discapacidades. En cambio, los procedimientos laborales brindan una vía para resolver desacuerdos entre empleadores y empleados en casos de infracciones a la estabilidad laboral u otros derechos laborales.	que se cumplan y se apliquen de manera efectiva para asegurar que los trabajadores gocen de sus derechos laborales de manera plena.			
Convergencia: la mayoría de entrevistados consideran que el derecho laboral y los procesos laborales son herramientas fundamentales para proteger la estabilidad laboral. pero también puede depender de varios factores, incluyendo la efectividad de la legislación laboral, la capacidad de fiscalización, la cultura empresarial y la voluntad de los empleadores para cumplir con las normativas.						
Divergencia: ninguna						
Interpretación: la protección de la estabilidad laboral a través del uso del derecho laboral y los procedimientos laborales puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales, existiendo una amplia jurisprudencia que regula diversos tipos de despido a efectos de que los trabajadores puedan obtener tutela jurisdiccional efectiva en los procesos judiciales. Los trabajadores tienen derecho a un debido proceso y a una defensa adecuada ante una posible violación de sus derechos laborales; sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los empleadores a cumplir con las regulaciones. Por tanto, no está debidamente protegida, en cuanto y en tanto el empleador se niegue a cumplir con lo resuelto por instancias laborales.						
5. ¿El proceso administrativo es necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral?	No, atendiendo que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral y la protección al derecho a la estabilidad laboral debe ser prioritario debe ser conocido directamente en instancia judicial sin previo proceso administrativo.	Sí, el proceso administrativo puede ser requerido para salvaguardar el derecho a la estabilidad. proceso administrativo se refiere a métodos establecidos por organismos gubernamentales o entidades especializadas para resolver controversias y desacuerdos laborales fuera de los tribunales convencionales. Estos procedimientos pueden representar un enfoque efectivo para abordar cuestiones relacionadas con la estabilidad laboral de manera expedita y económica que los procedimientos judiciales. Ejemplos los procesos llevados a cabo por la SUNAFIL o la Gerencia Regional de Trabajo.	No necesariamente. El proceso administrativo es esencial para la gestión eficiente y efectiva de una organización, pero su objetivo principal no es proteger el derecho de la estabilidad laboral. La estabilidad laboral está garantizada por la legislación laboral y los derechos de los trabajadores, y no depende directamente del proceso administrativo.	El proceso administrativo es esencial para proteger el derecho de la estabilidad laboral, ya que ayuda a establecer y garantizar políticas y procedimientos justos, a asignar roles y responsabilidades de manera adecuada, a liderar y supervisar a los empleados de manera efectiva, y a controlar y corregir cualquier desviación o problema que pueda afectar la estabilidad laboral.	Sí, el proceso administrativo puede ser necesario para proteger el derecho de la estabilidad laboral en muchos casos. El proceso administrativo se refiere a los procedimientos establecidos por las autoridades gubernamentales o agencias especializadas para resolver disputas y conflictos laborales fuera del sistema judicial tradicional. Estos procesos pueden ser una vía eficaz para abordar problemas de estabilidad laboral de manera más rápida y menos costosa que los litigios judiciales. Esto puede tener como ejemplo, los procedimientos realizados en la SUNAFIL o en la Gerencia Regional de Trabajo.	El proceso administrativo es una herramienta fundamental para asegurar la protección del derecho a la estabilidad laboral al establecer una estructura operativa clara que garantiza el cumplimiento de las leyes y derechos laborales
Convergencia: la mayoría respondieron que, el proceso administrativo puede ser requerido para salvaguardar el derecho a la estabilidad y pueden ser una vía eficaz para abordar problemas de estabilidad laboral de manera más rápida y menos costosa que los litigios judiciales						
Divergencia: dos entrevistados afirmaron que el proceso administrativo no es necesariamente protege el derecho a la estabilidad laboral, el mismo que debe ser conocido directamente en instancia judicial sin previo proceso administrativo.						
Interpretación El proceso administrativo es esencial para la gestión eficiente y efectiva de una organización, pero su objetivo principal no es proteger el derecho de la estabilidad laboral; Sin embargo, son procedimientos establecidos por las autoridades gubernamentales o agencias especializadas para resolver disputas y conflictos laborales fuera del sistema judicial tradicional; como los procesos de SUNAFIL.						

<p>6. ¿Conoce usted mecanismos extrapenales, de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal? ¿Cuales? Explique</p>	<p>Si, como el pago de indemnización por despido arbitrario, pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir e imposición de multas.</p>	<p>Si, permiten sancionar infracciones a los derechos laborales sin involucrar el sistema penal. Estos métodos buscan resolver problemas laborales y fomentar el cumplimiento de las regulaciones laborales de manera más expedita y menos confrontativa que a través de procedimientos penales.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones Laborales: Las autoridades laborales realizan inspecciones regulares en los lugares de trabajo para constatar el acatamiento de las leyes laborales. En caso de hallar incumplimientos, se pueden imponer multas, ordenar correcciones y, en ocasiones, revocar licencias o permisos. • Sanciones Administrativas: Las infracciones a los derechos laborales pueden acarrear sanciones administrativas, como multas, emitidas por entidades gubernamentales. Estas multas varían en función de la gravedad de la infracción y pretenden desalentar comportamientos abusivos por parte de los empleadores. Estos métodos buscan equilibrar la protección de los derechos de los trabajadores con la promoción de relaciones laborales equitativas y eficaces. En numerosas ocasiones, ofrecen una alternativa más práctica y veloz que los procedimientos penales para resolver conflictos laborales y asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales. 	<p>Si existen mecanismos extrapenales como la Inspección laboral; la conciliación, el arbitraje, sin embargo, contienen solo sanciones administrativas.</p>	<p>Sí, existen mecanismos extrapenales de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal. Estos mecanismos se encuentran en el ámbito del Derecho Laboral los más comunes: las inspecciones laborales, los procedimientos arbitrales.</p>	<p>Si, permite sancionar sin recurrir al derecho penal. buscan resolver disputas laborales y promover el cumplimiento de normativa de manera más ágil y menos adversaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones Laborales: se lleva a cabo inspecciones regulares en lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes laborales. Si se encuentran violaciones, pueden imponer multas, rectificaciones y, en algunos casos, revocar licencias o permisos. • Sanciones Administrativas: violaciones de derechos laborales llevan a sanciones administrativas, como multas, emitidas por agencias gubernamentales. Multa proporcional a la gravedad de la infracción, objetivo disuadir a los empleadores de cometer abusos. • Mediación y Conciliación: permiten que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo fuera de tribunales. Puede ser una forma efectiva de resolver disputas laborales y alcanzar soluciones mutuas aceptable. • Arbitraje Laboral: proceso que las partes acuerdan someter su conflicto a un árbitro neutral, cuya decisión es legalmente vinculante. Puede ser una alternativa más rápida y menos costosa que los tribunales judiciales. • Comisiones y Tribunales Laborales: Algunos países tienen y se encargan de resolver disputas y emitir decisiones. • Sanciones Económicas y Restitución: los empleadores estar obligados a pagar salarios atrasados, indemnizaciones o restituciones a los trabajadores afectados por violaciones de derechos laborales. 	<p>Si, tales como las inspecciones laborales, los procedimientos administrativos, los convenios colectivos, las medidas conciliares, sin embargo, estas a veces son muy benevolentes no surten efecto.</p>
--	--	---	---	---	---	--

Convergencia: Todos los entrevistados manifiestan que si existen mecanismos extrapenales: Inspección laboral; mediación y conciliación, el arbitraje, sanción administrativa y comisiones y tribunales laborales,						
Divergencia : no hay divergencias						
Interpretación: los mecanismos extrapenales, que permiten proteger los derechos laborales y sancionar ilícitos son una alternativa más práctica y rápida que procesos penales para abordar conflictos laborales y garantizar el cumplimiento de regulación laborales. Entre ellos esta Inspección laboral; mediación y conciliación, el arbitraje, sanción administrativa y comisiones, tribunales laborales, Sanciones Económicas y Restitución: los empleadores estar obligados a pagar salarios atrasados, indemnizaciones o restituciones a los trabajadores afectados.						
OBJETIVO 3: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023						
7. ¿Usted considera que el bien jurídico protegido en el derecho a la estabilidad laboral es la libertad de trabajo? Fundamente su respuesta	Si, en su interpretación extensiva a derechos laborales fundamentales, esto es con regulación en nuestra constitución en art. 27.	Indudablemente, se podría sostener que el elemento legal salvaguardado en el contexto del derecho a la estabilidad laboral es, en gran parte, la libertad de empleo. La estabilidad laboral asegura que los empleados tengan la capacidad de conservar su puesto de trabajo en un entorno justo y seguro. Esto, a su vez, les permite ejercer su derecho al empleo y obtener un sustento de manera digna y sostenible.	Si bien el derecho a la estabilidad laboral en el Perú tiene relación con la libertad de trabajo, no se limita únicamente a este concepto. La protección que brinda abarca otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores, sin embargo, no debemos perder de vista que el derecho protegido es el derecho al trabajo el cual tiene incidencia directa en el derecho alimentario.	La estabilidad laboral tiene como finalidad principal proteger al trabajador de posibles despidos injustificados o arbitrarios que pongan en riesgo su sustento y estabilidad económica. Esto implica que el trabajador no pueda ser despedido de manera injusta o sin causa justificada, garantizando así su derecho a una ocupación y a un salario digno.	Si, es, en gran medida, la libertad de trabajo. La estabilidad laboral garantiza que los trabajadores tengan la posibilidad de mantener su empleo en condiciones justas y seguras, lo que a su vez les permite ejercer su derecho a trabajar y ganarse la vida de manera digna y sostenible.	La estabilidad laboral abarca mucho Mas que simplemente la libertad de trabajo, protege una serie de derechos y garantías que aseguran condiciones laborales justas y promoviendo la seguridad económica y el acceso a oportunidades
Convergencia: consideran que la libertad de trabajo no es el único bien protegido en la estabilidad laboral, ya que esta busca mantener su empleo en condiciones justas y seguras; lo que implica que el trabajador no pueda ser despedido de manera injusta o sin causa justificada, garantizando así su derecho a una ocupación y a un salario digno.						
Divergencia: ninguna						
Interpretación: si bien es cierto que en el código penal expresamente menciona a la libertad de trabajo, este no es el único bien protegido en la estabilidad laboral, porque abarca, otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores, sin embargo, no debemos perder de vista que el derecho protegido es el derecho al trabajo el cual tiene incidencia directa en el derecho alimentario. Esto implica que el trabajador no pueda ser despedido de manera injusta o sin causa justificada, garantizando así su derecho a una ocupación y a un salario digno.						
8. Según su función que realiza, ¿Usted considera que se brinda garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral?	Si, al haberse habilitado la regulación de sanción (multa) o de carácter penal (denuncia penal) en caso del incumplimiento injustificado	La seguridad de asegurar el acatamiento de las obligaciones laborales y la estabilidad en el ámbito laboral ha sido objeto de discusión y dificultad. Aunque las leyes y normativas laborales están concebidas para resguardar los derechos de los empleados y fomentar la estabilidad laboral, la efectividad en cuanto a su ejecución y seguimiento puede ser diversa.	Si bien el sistema judicial laboral en Perú busca garantizar el cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral, todavía existen desafíos y mejoras que se pueden hacer para asegurar una protección más eficiente de los derechos laborales.	Como Juez Laboral, se brinda garantías de cumplimiento de mandatos laborales y estabilidad laboral, velando por el respeto de los derechos laborales y asegurando que se cumpla con lo establecido en sentencias; imponiéndose medidas coercitivas como son las multas y/o denuncia	La garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral ha sido un tema de debate y desafío. Aunque existen leyes laborales y regulaciones destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y promover la estabilidad laboral, la efectividad de su implementación y cumplimiento puede ser variable.	Como juez es ayudar a cumplir los mandatos laborales y la estabilidad laboral dentro del marco legal que corresponde cada caso, la efectividad y alcance de garantías depende de sistema legal y recursos

				penal en caso de incumpla el mandato.		disponibles en cada jurisdicción
Convergencia: como jueces consideran que la garantía del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral ha sido un tema de debate y desafío.						
Divergencia: ninguna						
Interpretación: la efectividad y alcance de garantías del cumplimiento de mandatos laborales y la estabilidad laboral depende del sistema legal y recursos disponibles en cada jurisdicción; se brinda garantías de cumplimiento, velando por el respeto de los derechos laborales y asegurando que se cumpla con lo establecido en sentencias; imponiéndose medidas coercitivas como son las multas y/o denuncia penal en caso se incumpla el mandato; empero, existen desafíos y mejoras que se pueden hacer para asegurar una protección más eficiente de los derechos laborales.						
OBJETIVO 4: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023						
9. Para que el trabajador accione penalmente por la vulneración de derechos, requiere resolución consentida; es decir, debe recurrir primero a la vía laboral. ¿está de acuerdo? ¿Por qué? Fundamente	Si, porque para accionar en vía penal, el trabajador debe contar con pronunciamiento judicial con calidad de cosa juzgada a efectos de no contravenir el derecho del empleador a una decisión judicial que declare la ilegalidad de su decisión	En Perú, al igual que en varios otros sistemas jurídicos, suele ser necesario agotar las opciones disponibles en el contexto laboral antes de optar por la vía penal para presentar una denuncia por violación de derechos laborales. Esto se debe a la naturaleza especializada de los tribunales laborales y a la importancia de brindar una solución adecuada y eficaz a los conflictos laborales.	No, no estoy de acuerdo que un trabajador debe recurrir primero a la vía laboral antes de poder accionar penalmente por la vulneración de sus derechos. En tanto, la ley peruana establece que el trabajador tiene el derecho de recurrir a cualquier vía de defensa para proteger sus derechos laborales, ya sea la vía administrativa, la vía judicial o incluso la vía penal.	La vía laboral, aunque es un mecanismo de solución de controversias laborales, no debería ser un requisito previo para acudir a la vía penal. De lo contrario, se estaría limitando el acceso a la justicia y se estaría dejando impunes posibles delitos cometidos por empleadores o terceros que vulneren los derechos laborales de los trabajadores.	En Perú, generalmente se requiere agotar los recursos disponibles en el ámbito laboral antes de recurrir a la vía penal para denunciar la vulneración de los derechos laborales. Esto se debe a la naturaleza especializada de los tribunales laborales y a la importancia de proporcionar una resolución adecuada y eficiente para las disputas laborales.	El acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar los diferentes aspectos de una violación de derechos laborales
Convergencia: el 50% coincide que se debe agotar las opciones disponibles en el contexto laboral; esto se debe a la naturaleza especializada de los tribunales laborales y a la importancia de brindar una solución adecuada y eficaz a los conflictos laborales.						
Divergencia : el 50% de entrevistados afirmaron que no están de acuerdo, con que los procesos laborales sean un requisito para actuar en vía penal, porque se estaría limitando el acceso a la justicia y se estaría dejando impunes posibles delitos cometidos por empleadores o terceros que vulneren los derechos laborales.						
Interpretación: si bien es cierto, existe cierta normativa en el ordenamiento peruano que exige que se debe agotar cada instancia y cada proceso estipulado como es en el caso de vulneración de derechos laborales se debe proceder ante la vía laboral, no debería ser un requisito indispensable; el acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar los diferentes aspectos de una violación de derechos laborales; además, la ley peruana establece que el trabajador tiene el derecho de recurrir a cualquier vía de defensa para proteger sus derechos laborales, ya sea la vía administrativa, la vía judicial o incluso la vía penal.						
10. ¿Considera razonable que para defender el derecho a la estabilidad laboral el trabajador espere por años en procesos laborales? Explique	No, dada la prioridad que debe otorgarse a los procesos de reposición ante la afectación a la estabilidad socio-económica del trabajador que requiere y tiene protección constitucional que necesita, de ampararse y reponer al estado que se lesiono.	No es necesariamente razonable ni deseable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral. Los largos periodos de tiempo en los procesos laborales pueden tener varias consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para el sistema en general.	Es imprescindible que los procesos laborales sean ágiles y eficientes para garantizar que los trabajadores tengan acceso a una justicia pronta y expedita. Esto implica que las instituciones y organismos encargados de administrar y resolver los conflictos laborales deben contar con los recursos necesarios para acelerar	No considero razonable que un trabajador tenga que esperar el tiempo que a veces por la complejidad del mismo, pudiere durar años el proceso laboral. El derecho a la estabilidad laboral es fundamental para los trabajadores, ya que les brinda seguridad y continuidad en sus empleos. Empero, un	No es necesariamente razonable ni deseable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral. Los largos periodos de tiempo en los procesos laborales pueden tener varias consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para el sistema en general.	No considero razonable que un trabajador deba esperar por años en procesos laborales a defender su derecho a la estabilidad laboral, siendo un derecho fundamental que garantiza la dignidad de los trabajadores.

			estos procesos y garantizar la protección de los derechos laborales de los empleados.	trabajador despedido sufre de injusticia laboral, esperar años en un proceso legal para obtener una resolución generar gran incertidumbre y perjuicio económico para él y su familia.		
Convergencia: todos coinciden que no es razonable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral; se deben contar con los recursos necesarios para acelerar estos procesos y garantizar la protección de los derechos laborales de los empleados.						
Divergencia: ninguna						
Interpretación: teniendo en cuenta la afectación a la estabilidad socio-económica del trabajador y este, tiene protección constitucional, no es razonable que un trabajador deba esperar años en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral, sobre todo porque es un derecho fundamental que garantiza la dignidad de los trabajadores. Los largos periodos de tiempo en procesos laborales traen consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para el sistema en general. Por tanto, las instituciones y organismos encargados de administrar y resolver los conflictos laborales deben contar con los recursos necesarios para acelerar estos procesos y garantizar la protección de los derechos laborales.						

TABLA 5: Matriz de triangulación de la categoría delito de cierre fraudulento

Pregunta	A1	A2	A3	A4	A5	A6
OBJETIVO 5: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.						
1. ¿Considera que el derecho penal debe actuar, para evitar cierres intempestivos de empresas, dándole algún castigo por la ocultación ficticia de bienes y vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores? Explique	Si, ello resulta necesario para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir la responsabilidad que genera el contrato de trabajo.	La interrogante acerca de si el derecho penal debe intervenir en casos de cierres inesperados de empresas y la simulación de bienes es compleja y precisa de un análisis metódico. En caso de optar por aplicar el derecho penal en tales circunstancias, es esencial sopesar la adecuación, eficacia y las implicaciones económicas, buscando un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la preservación del entorno empresarial y económico.	Desde mi punto de vista, el derecho penal podría establecer sanciones para aquellos empresarios que oculten activos o simulen una situación de insolvencia para despedir a los trabajadores sin cumplir con sus obligaciones. Estas sanciones podrían ser en forma de multas económicas o incluso, en casos extremos, de prisión.	Considero que el derecho penal debe actuar para evitar cierres intempestivos de empresas y castigar la ocultación ficticia de bienes y la vulneración de derechos fundamentales a los trabajadores en el Perú. Esto contribuirá a garantizar un ambiente empresarial justo y proteger los derechos de los trabajadores.	Es un tema que involucra consideraciones legales, éticas y prácticas. si el derecho penal debe intervenir cierres intempestivos y ocultación ficticia de bienes es compleja y requiere un análisis cuidadoso. Si se decide aplicar el derecho penal, es importante considerar la proporcionalidad, la efectividad y las implicaciones económicas, y buscar un equilibrio entre protección de derechos laborales y preservación del entorno empresarial y económico.	El derecho penal puede desempeñar un papel muy importante en la prevención de cierres intempestivos de empresas y en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, castigando la ocultación ficticia de bienes y otras prácticas
Convergencia: consideran que el derecho penal debe actuar para evitar cierres intempestivos de empresas y castigar la ocultación ficticia de bienes y la vulneración de derechos fundamentales, castigando la ocultación ficticia de bienes y otras prácticas; sin embargo, se debe buscar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la preservación del entorno empresarial y económico.						

Divergencia: ninguna						
Interpretación: Ante el cierre de centros de trabajo que afecten derechos laborales si es necesario la intervención del derecho penal, para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir la responsabilidad que le genera el contrato de trabajo. Aplicando sanciones en forma de multas económicas o incluso, en casos extremos, de prisión. Esto contribuirá a garantizar un ambiente empresarial justo y proteger los derechos de los trabajadores.						
2. Según sus funciones, Cuándo comprueba que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo ¿Cuáles son las sanciones que aplica a la validez al acto aparente y transgresor?	La reposición de los trabajadores si resulta viable (sedes y sucursales) imposición de multa, pago de indemnización a los trabajadores afectados	El empleador, sin justificación, reduce, distorsiona producción con el propósito de provocar el cierre del centro de trabajo podría ser considerada una acción abusiva y contraria a derechos laborales. No obstante, las penalizaciones y las consecuencias específicas en tales situaciones pueden variar debido a factores, que incluyen: leyes laborales y regulaciones vigentes en ese momento. En Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es entidad encargada de supervisar y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. En casos de infracciones laborales, el MTPE podría aplicar sanciones administrativas y adoptar medidas para asegurar el respeto de las disposiciones laborales	Cuando un empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo, las autoridades laborales inspectores de trabajo pueden aplicar multas	Las sanciones pueden variar dependiendo de la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico.	El empleador, sin justificación, reduce, distorsiona producción con el propósito de provocar el cierre del centro de trabajo podría ser considerada una acción abusiva y contraria a derechos laborales. No obstante, las penalizaciones y las consecuencias específicas en tales situaciones pueden variar debido a factores, que incluyen: leyes laborales y regulaciones vigentes en ese momento. En Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es entidad encargada de supervisar y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. En casos de infracciones laborales, el MTPE podría aplicar sanciones administrativas y adoptar medidas para asegurar el respeto de las disposiciones laborales	Si el empleador comete una disminución o distorsión injustificada de la producción para evadir derechos del trabajador, se podrá aplicar multas económicas, compensaciones económicas y también se puede ordenar la reposición del empleado despedido injustamente debido al cierre de la empresa
Convergencia: la mayoría coincide que, cuando el empleador, sin justificación, reduce, distorsiona producción con el propósito de provocar el cierre del centro de trabajo podría ser considerada una acción abusiva y contraria a derechos laborales. En casos de infracciones laborales, el MTPE podría aplicar sanciones administrativas.						
Divergencia: ninguna						
Interpretación: ante el caso de comprobarse un cierre fraudulento, las sanciones pueden variar dependiendo de la gravedad de la conducta del empleador, así como de la normativa laboral aplicable en cada caso específico. Entre las que pueden aplicarse multas económicas, compensaciones económicas y también se puede ordenar la reposición del empleado despedido injustamente en sedes y sucursales, sanciones administrativas.						
OBJETIVO 6: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.						
3. ¿Cuáles con los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica? Describa y explique	Probatorios , documentos que reluzcan coincidencia de actividad, sedes, representantes legales, etc. Fácticos , que, con el fin de encubrir la verdadera relación	Es relevante considerar que la presencia de una conexión económica puede acarrear consecuencias jurídicas en diversos campos, incluyendo el ámbito laboral, el derecho mercantil, la fiscalidad y otros más. Establecer la existencia de dicha relación económica	Los elementos probatorios, tanto fácticos como jurídicos, deben ser presentados de manera clara, verificable y en conformidad con las normas y leyes aplicables, como son la actividad económica de la empresa,	La existencia de una vinculación económica puede ser determinada a través de elementos probatorios, fácticos y jurídicos que demuestren hechos objetivos, empleo de pruebas concretas y la	vinculación económica implica que dos o más empresas están interconectadas de manera financiera, operativa o de control. Elementos Probatorios: • Propiedad o Control Común: una o más empresas tienen mismo propietario, mediante pruebas documentales: contrato, registros	Los elementos probatorios, facticos y jurídicos de una vinculación económica pueden incluir transacciones financieras, intercambio de bienes o servicios,

	<p>laboral un régimen correcto y en los papeles de ley, las empresas simulan ser independientes. Jurídicos, no cumple con tener persona jurídica independiente, ni cumple con los intereses económicos conforme a la regulación societaria y comercial.</p>	<p>podría necesitar una evaluación minuciosa de los detalles y contextos únicos de cada caso. Si te encuentras en una situación que implica una posible vinculación económica, es aconsejable buscar orientación de profesionales del derecho para recibir asesoramiento específico y preciso.</p>	<p>lugar físico donde se realiza la actividad económica de la empresa, entre otros. Asimismo, se debe tener en cuenta que la valoración y el peso que se les dé a estos elementos dependerán del contexto específico del caso en concreto.</p>	<p>aplicación de disposiciones legales.</p>	<p>empresariales y estados financieros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transacciones Comunes: financieras regulares entre empresas, como préstamos, compras y ventas repetitivas. • Compartir Recursos Humanos: como empleados o directores, indica interconexión económica. • Transferencia de Fondos: Transferencias frecuentes de fondos entre empresas. • Compartir Activos o Instalaciones: físicos, instalaciones o recursos. <p>Elementos Fácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación de Dependencia: una empresa depende en gran medida de recursos o servicios proporcionados por otra. • Flujos Financieros Interconectados: Si comparten ingresos o gastos significativos. • Intercambio de Beneficios: Si se benefician mutuamente a través de sus actividades económicas. <p>Elementos Jurídicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control Ejecutivo: una empresa tiene control decisivo operativas y financieras de otra empresa. • Participación Accionaria: una empresa posee una participación accionaria significativa en otra empresa, • Acuerdos Contractuales: existen acuerdos contractuales que establecen obligaciones financieras, operativas o de control entre empresas. 	<p>interdependencia económica, propiedad compartida o intercambio de acciones y acuerdos comerciales</p>
<p>Convergencia: coinciden que es relevante considerar que la presencia de una conexión económica puede acarrear consecuencias jurídicas; la misma que pueden incluir transacciones financieras, intercambio de bienes o servicios, interdependencia económica, propiedad compartida o intercambio de acciones y acuerdos comerciales; Asimismo, se debe tener en cuenta que la valoración y el peso que se les dé a estos elementos dependerán del contexto específico del caso en concreto.</p>						
<p>Divergencia: ninguna</p>						
<p>Interpretación: los elementos Probatorios, documentos que reluzcan coincidencia de actividad de Control Común, como: contrato, registros empresariales y estados financieros, Transacciones Comunes, Compartir Recursos Humanos, Transferencia frecuentes de fondos entre empresas; compartir Activos o Instalaciones físicas; los elementos fácticos: que, con el fin de encubrir la verdadera relación laboral que se les dé a estos elementos dependerán del contexto específico del caso en concreto.</p>						

se benefician mutuamente a través de sus actividades económicas. Elementos jurídicos, , no cumple con tener persona jurídica independiente, ni cumple con los intereses económicos conforme a la regulación societaria y comercial y se evidencia Control Ejecutivo, Participación Accionaria, Acuerdos Contractuales; comprobado todo esto se considera una interconexión económica.

<p>4. Ante una situación de cierre fraudulento con el propósito de eludir o perjudicar los derechos laborales. ¿Usted aplica responsabilidad solidaria? ¿En qué casos? ¿cómo?</p>	<p>Si, en caso de que el efectuuario probatorio y su valoración se advierte que las empresas que conforman un grupo económico han generado el fraude, imponiendo multa por derechos punitivos.</p>	<p>responsabilidad solidaria puede constituir una medida legal para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y garantizar que reciban la compensación y reparación que les corresponde. La responsabilidad solidaria implica que múltiples partes pueden ser consideradas conjuntamente responsables por las obligaciones laborales, incluyendo el abono de salarios atrasados, indemnizaciones y otros beneficios. En casos en los que se aplica la responsabilidad solidaria, los trabajadores pueden buscar compensación y reparación no solo de la empresa que cerró fraudulentamente, sino también de otras empresas vinculadas que puedan ser consideradas responsables. Esto puede ser especialmente útil cuando la empresa cerrada no tiene recursos suficientes para cubrir las obligaciones laborales.</p>	<p>Si se determina que existió una relación de subordinación o dependencia entre el empleado y la empresa cerrada, y se puede probar que el cierre fue intencionalmente fraudulento con el propósito de eludir las obligaciones laborales; y si se puede demostrar que la empresa o empleador cerró intencionalmente para evitar el pago de salarios, beneficios o indemnizaciones laborales legalmente establecidas; se aplicaría la responsabilidad solidaria,</p>	<p>En caso, se aplicaría la responsabilidad solidaria en el caso de un cierre fraudulento que tenga como objetivo eludir o perjudicar los derechos laborales de los trabajadores. La responsabilidad solidaria implica que se pueden imputar a varias personas o entidades la responsabilidad por el incumplimiento de obligaciones laborales, se podría aplicar la responsabilidad solidaria cuando se demuestre que existen otras entidades o personas que participaron en la toma de decisiones o que se beneficiaron de manera directa o indirecta de la situación de cierre ilegal, cada caso debe ser evaluado de forma individual y que las decisiones finales sobre la aplicación de la responsabilidad solidaria corresponden al juez laboral.</p>	<p>En situaciones de cierre fraudulento con el propósito de perjudicar derechos laborales, aplicar responsabilidad solidaria puede ser una medida legal para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos y que puedan obtener la compensación y reparación que les corresponde. Se aplica en casos que se demuestra que las empresas están interconectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vinculación Económica: empresas involucradas en el cierre fraudulento están vinculadas económicamente, a través de propiedad común, control o intercambio de recursos financieros, se aplica la responsabilidad solidaria. significa que todas las empresas vinculadas podrían ser consideradas responsables. • Grupo Empresarial: varias empresas operan bajo la misma dirección o control, solidariamente responsables por las obligaciones laborales de cualquier empresa del grupo. • Transmisión de Actividades: Si una empresa cierra y luego sus activos o actividades son transferidos a otra empresa dentro de un período corto de tiempo, esta última empresa podría ser considerada responsable solidaria por las deudas laborales de la empresa cerrada. • Colusión o Fraude: Si se demuestra que empresas actuaron en colusión o fraudulenta para eludir responsabilidades laborales, podrían ser consideradas responsables 	<p>Responsabilidad solidaria es una figura legal que implica que varias personas puedan ser consideradas responsables por un mismo incumplimiento o falla.</p>
---	--	--	--	---	---	--

					solidarias por consecuencias de su comportamiento.	
<p>Convergencia: coinciden que en casos se advierte que las empresas que conforman un grupo económico han generado el fraude, podría aplicar la responsabilidad solidaria cuando se demuestre que existen otras entidades o personas que participaron en la toma de decisiones o que se beneficiaron de manera directa o indirecta de la situación de cierre ilegal imponiendo multa por derechos punitivos.</p>						
<p>Divergencia: ninguna</p>						
<p>Interpretación: Responsabilidad solidaria es una figura legal que implica que varias personas puedan ser consideradas responsables por un mismo hecho, incumplimiento o falta, Se aplica cuando se demuestra que las empresas están interconectadas y existe: Vinculación Económica, Grupo Empresarial, Transmisión de Actividades, Colusión o Fraude; ante estos hechos los trabajadores pueden buscar compensación y reparación no solo de la empresa que cerró fraudulentamente, sino también de otras empresas vinculadas que puedan ser consideradas responsables; además, se impone multa por derechos punitivos.</p>						
<p>OBJETIVO 7: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p>						
5. ¿Considera que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales? Fundamente su respuesta	Si, en caso la empresa de acuerdo a su naturaleza de constitución imponga responsabilidad a su propietario, antela conducta dolosa debe efectuarse una sanción penal que contenga las conductas arbitrarias contra el trabajador.	El asunto de si se debe establecer una represión penal contundente para los propietarios de empresas que clausuran fraudulentamente y evaden los derechos laborales es un tema intrincado que implica aspectos legales, éticos y operativos. La respuesta a esta interrogante se basa en cómo se armonizan los intereses de los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto. En numerosos casos, una combinación de medidas, que incluyen sanciones civiles o administrativas, sólidas regulaciones laborales y métodos eficaces de cumplimiento, podría resultar más justa y factible para afrontar los cierres fraudulentos y la elusión de derechos laborales.	Considero que la represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es necesaria para proteger los derechos de los trabajadores, promover un ambiente de confianza y estabilidad económica, y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial.	Sí, considero que debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales, considero que cuando los trabajadores vean que los responsables de cerrar empresas de forma fraudulenta son penalizados, se generara una mayor confianza en el sistema judicial y en las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley. Esto fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado de derecho y en la búsqueda de justicia, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social y al funcionamiento adecuado de la economía.	Si debe existir una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es un tema complejo que involucra consideraciones legales, éticas y prácticas. La respuesta a esta pregunta depende de cómo se equilibran los intereses de los trabajadores, las empresas y la sociedad en general. En muchos casos, una combinación de medidas, que incluyen sanciones civiles o administrativas, regulaciones laborales sólidas y mecanismos efectivos de cumplimiento, podría ser más equitativa y práctica para abordar los cierres fraudulentos y la evasión de derechos laborales.	Considero que la existencia de una represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores
<p>Convergencia: la mayoría considera que la represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es necesaria para proteger los derechos de los trabajadores</p>						
<p>Divergencia: dos entrevistados consideran que establecer una represión penal contundente para los propietarios de empresas que clausuran fraudulentamente es un tema complejo que involucra consideraciones legales, éticas y prácticas; sanciones civiles o administrativas, regulaciones laborales sólidas y mecanismos efectivos de cumplimiento, podría ser más equitativa y práctica para abordar los cierres fraudulentos.</p>						
<p>Interpretación: la represión penal efectiva para los dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta y evaden derechos laborales es un tema que debería considerarse ante una conducta dolosa y arbitrarias contra el trabajador para promover un ambiente de confianza y estabilidad económica, y fomentar la responsabilidad y justicia en el ámbito empresarial. Esto fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado de derecho y en la búsqueda de justicia, lo que a su vez contribuye a la estabilidad social y al funcionamiento adecuado de la economía</p>						
6. ¿Considera viable que los dueños de empresas	Si, a efectos de menguar daños	Si, la contemplación de la aplicación de una	El cierre fraudulento de empresas socava la	Considero que es justificado y viable que los	Si, considerar la imposición de una reparación civil en casos en los	Los dueños de empresas que

<p>que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta? Fundamente su respuesta</p>	<p>ocasionados al trabajador ante la lesión de su derecho por una conducta dolosa de ser empleadora</p>	<p>indemnización civil en situaciones en las que los propietarios de empresas llevan a cabo cierres fraudulentos para evadir derechos laborales podría representar una opción factible y lógica desde distintos enfoques. La imposición de una compensación civil en casos de cierres engañosos puede ser una manera eficaz de atribuir responsabilidad a los dueños de las empresas por su comportamiento contrario a la ley y proporcionar una solución justa para los trabajadores perjudicados.</p>	<p>confianza en el sistema empresarial y en la capacidad de los empresarios para cumplir con sus obligaciones. Al imponer la obligación de pagar una reparación civil, se envía un mensaje claro de que este tipo de conducta no será tolerada y se busca restaurar la confianza de los afectados y del público en general en la integridad del sistema empresarial.</p>	<p>dueños de empresas que cierran de forma fraudulenta para evadir derechos estén sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta. Esto contribuiría a la protección de los afectados y la promoción de comportamientos más éticos y responsables en el ámbito empresarial.</p>	<p>que los dueños de empresas cierran de forma fraudulenta para evadir derechos laborales puede ser una medida viable y razonable desde varios puntos de vista. La imposición de una reparación civil en casos de cierre fraudulento podría ser una forma efectiva de responsabilizar a los dueños de empresas por su conducta antijurídica y brindar justicia a los trabajadores afectados. Sin embargo, la implementación adecuada y equitativa de esta medida requeriría una consideración cuidadosa de las leyes, regulaciones y circunstancias específicas de cada caso.</p>	<p>cierran de forma fraudulenta para evadir derechos laborales deben estar sujetos a pagar una reparación civil por la antijuridicidad de su conducta</p>
<p>Convergencia: todos consideran la aplicación de una indemnización civil en situaciones en las que los propietarios de empresas llevan a cabo cierres fraudulentos para evadir derechos laborales podría representar una opción factible y lógica desde distintos enfoques.</p>						
<p>Divergencia: ninguna</p>						
<p>Interpretación: la imposición de una reparación civil en casos en los que los dueños de empresas cierran de forma fraudulenta para evadir derechos laborales puede ser una medida viable y razonable; una reparación civil podría ser una forma efectiva de responsabilizar a los dueños de empresas por su conducta antijurídica y brindar justicia a los trabajadores afectados. Esto contribuiría a la protección de los afectados y la promoción de comportamientos más éticos y responsables en el ámbito empresarial.</p>						

Anexo 9: Matriz de consistencia interna

TABLA 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Protección penal de permanencia laboral frente al delito de cierre fraudulento en una corte superior de Justicia de Perú 2023

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA			RESULTADOS Y DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>conveniente, aporta importantes conocimientos sobre protección a la permanencia laboral frente al delito de cierre doloso del centro de trabajo; sobre todo, sobre todo, Perú ratificó y aceptó convenios sobre derecho laboral básico. Teóricamente, el aporte, es que los profesionales del derecho, jueces,</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Lupa y Puma (2019). ¿estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Afirmaron: estabilidad laboral es derecho del trabajador que obliga a empleadores a firmar contratos indefinido y a no dar aviso de terminación a menos que exista una razón específica</p> <p>Pacori (2023) estabilidad laboral de los trabajadores CAS que ingresaron sin concurso público, concluyó: La teoría imperante de que se requiere la admisión del empleado del CAS en el proceso público de selección para que un tribunal ordene su reincorporación es una teoría falsable.</p> <p>Fernández-Cuesta (2019) insolvencia en derecho concursal y penal. concluye el ordenamiento jurídico peruano sopesa a la empresa como sujeto de imputación por deficiencia en el actuar.</p>	<p>CATEGORÍAS</p> <p>CATEGORÍA 1:</p> <p>Protección penal del derecho de permanencia laboral</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>Es derecho de toda persona continuar en el empleo y recibir el salario y las prestaciones correspondientes, aun en posición a la voluntad del empleador, si no existe razón justificada que acredite el cese. Esta garantía tiene por objeto dar a la relación laboral un</p>	<p>SUB CATEGORÍAS</p> <p>Medios de control</p> <p>Mecanismos extra penales</p> <p>Protección de los bienes</p>	<p>CÓDIGOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Control formal •Control informal •Laboral •Administrativo •Otros mecanismo s •Libertad de trabajo •Cumplimiento de 	<p>MÉTODOS:</p> <p><i>Inductivo</i>, Surge de tal forma que puede ajustarse y progresar a medida que se suscita entendimiento sobre la realidad.</p> <p><i>Descriptivo</i>, sirvió para recolectar información sobre los temas en estudio.</p> <p><i>Interpretativo</i>, basado en la primacía de la experiencia subjetiva como base del conocimiento.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental Básica Orientada a la comprensión</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p>	<p>La estabilidad laboral es el resultado de una gran lucha social, todo trabajador, sin duda, busca la permanencia laboral (Morales, 2021). En la actualidad, es un tema controvertido a nivel internacional; A nivel nacional existía, el modelo "garantista", Entre 1970 y 1990 que establecía un régimen legal que podría calificarse como "estabilidad laboral absoluta" (Blancas, 2021); sin embargo, existió ciertos cambios a lo largo de los años; en la Constitución (1993), al redactar el art. 27° excluyó la frase "estabilidad laboral" pero no la prohibió, quedando al legislador regular despidos arbitrarios; por lo tanto, el delito de reducción o alteración de la productividad cometidos de manera intencional para eludir derechos laborales pueden ser castigados.</p>	<p>Se determinó que el derecho a la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, si bien es cierto, que en el ordenamiento peruano; existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad relativa y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen. A pesar del artículo 168° del código penal: será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años (..) al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones</p>	<p>6.1. Se recomienda a los responsables políticos a trabajar para tener un ordenamiento jurídico acorde con la realidad social, que permita proteger la estabilidad laboral de forma inmediata y segura ante el delito del cierre fraudulento de empresas fomentado las garantías de protección adecuada al trabajador.</p> <p>6.2. Se recomienda a los encargados de hacer la interpretación jurídica de las normas legales, respecto a vulneración de derechos laborales "libertad de trabajo" art. 168 del código penal, no interpretar y basarse en defender solamente la libertad de trabajo,</p>

<p>servidores y funcionarios públicos tengan conocimiento de protección penal cuando sus derechos han sido vulnerados. <i>Metodológicamente</i> es importante, porque esta investigación servirá de antecedente para futuras investigaciones. <i>Práctica</i>, permite establecer criterios constitucionales aplicables a situaciones de vulneración de derechos laborales</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O1: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los medios de control frente al delito de cierre</p>	<p>Egúsqiza (2018). "La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo" consideró importante que, al momento de constatar el cierre del centro de trabajo, se hiciera constar en el protocolo respectivo la objetividad de fraude en la reforma o alteración de la empresa.</p> <p>Morales (2021) "Estabilidad en el empleo y reinstalación obligatoria" reafirma que la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente es, en principio, obligatoria.</p> <p>Valverde et al. (2020) responsabilidad empresarial ante la insolvencia fraudulenta. reiteraron necesidad de ampliar el comportamiento típico del infractor en el delito de quiebra, y considerar no solo la simulación, sino la ocultación, el engaño y el decomiso de bienes que conducen a una quiebra ficticia.</p> <p>Pérez (2020) Alzamiento de bien e insolvencia punible. Concluyó insolvencia aparente es conducta del deudor encaminada a mostrar tal insolvencia que impiden el derecho a la satisfacción de acreedores, eludiendo procedimientos judiciales</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS CATEGORÍAS:</p>	<p>carácter permanente, en donde el empleado decidió libremente si permanece o no en su puesto de trabajo y que el empleador dará por culminada la relación laboral solamente en acontecimientos excepcionales dispuestos en ley (Delgado, 2019, p. 6).</p>	<p>jurídicos fundamentales</p>	<p>mandatos laborales</p>	<p>Diseño fenomenológico</p>	<p>En base a este contexto se analizó, si se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador; como resultado se obtuvo, que el derecho a la estabilidad laboral no está penalmente protegido; aunque existen disposiciones jurídicas dentro del marco legal laboral con objetivo salvaguardar la estabilidad y tienen implicaciones legales para los empleadores que no cumplen; esto coincide con lo publicado por la OIT (2019, p.2) formalidad, seguridad laboral, respeto de normas laborales y los derechos del trabajador, siguen siendo difíciles de alcanzar; por lo tanto, su realización es un desafío fundamental para los responsables políticos. Quienes deben trabajar para tener un ordenamiento jurídico acorde con la realidad social; tal como lo mencionó Ugarte (2020), a razón que la relación laboral es una relación de poder, y coloca al trabajador en posición de sumisión y dominio sobre otra persona, el ordenamiento jurídico cumple un doble propósito. Por un lado, esto debe crear</p>	<p>laborales. Los empleadores continúan con el <i>modus operandi</i>.</p> <p>Existen medios de control social que protegen el derecho de estabilidad laboral y desempeñan un rol importante, previniendo situaciones abusivas por parte de empleador y garantizan el respeto de derechos laborales; se diferencian medios de control formal y medios de control informal.</p> <p>Los mecanismo extrapenales, en materia laboral; es ejercida por la Administración del Trabajo, derecho laboral y procedimientos laborales, que puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales; sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo</p>	<p>si no, todos los derechos derivados.</p> <p>6.3. Se recomienda reformar el código penal, para introducir sanciones más rigurosas para los delitos del artículo 168°, porque los dos años, que actualmente específica, no se hacen efectivos y las empresas continúan actuando y perjudicando derechos laborales.</p> <p>6.4. Se recomienda la intervención del derecho penal, ante la insolvencia aparente para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir responsabilidad, es necesario medidas urgentes para mitigar hechos repetitivos de grupos empresariales. Por lo tanto, se debe sancionar todo tipo de insolvencia aparente.</p> <p>6.5. Se recomienda, a los operadores de justicia, que para empezar los procesos que incluyan derechos laborales (estabilidad), no debe ser un requisito</p>	
		<p>CATEGORÍA 2:</p> <p>Delito de cierre fraudulento</p>	<p>Insolvencia aparente</p>	<p>•Ocultación ficticia de bienes</p> <p>•Simulación de insolvencia</p>	<p>Existencia de vinculación económica.</p>	<p>•Elementos probatorios, facticos y jurídicos</p> <p>•Responsabilidad solidaria</p>	<p>PARTICIPANTES:</p> <p>La muestra Hernández et al. (2014) "escogen casos con perfiles similares; empero, representativos de una población", 7 participantes fueron; Dra. Diana Paola Bustamante Chu; Dr. Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez; Dr. Hugo Manuel Regies Cruz; Dra. Lucía Mendoza Pardo; Dr. Carlos</p>	<p>laborales. Los empleadores continúan con el <i>modus operandi</i>.</p> <p>Existen medios de control social que protegen el derecho de estabilidad laboral y desempeñan un rol importante, previniendo situaciones abusivas por parte de empleador y garantizan el respeto de derechos laborales; se diferencian medios de control formal y medios de control informal.</p> <p>Los mecanismo extrapenales, en materia laboral; es ejercida por la Administración del Trabajo, derecho laboral y procedimientos laborales, que puede resultar eficaz en una variedad de situaciones; de hecho, se consideran herramientas fundamentales; sin embargo, su efectividad puede estar condicionada por diversos factores, como, eficacia de la legislación laboral, la capacidad para llevar a cabo</p>	<p>si no, todos los derechos derivados.</p> <p>6.3. Se recomienda reformar el código penal, para introducir sanciones más rigurosas para los delitos del artículo 168°, porque los dos años, que actualmente específica, no se hacen efectivos y las empresas continúan actuando y perjudicando derechos laborales.</p> <p>6.4. Se recomienda la intervención del derecho penal, ante la insolvencia aparente para evitar el abuso de los empleadores mediante argucias para evadir responsabilidad, es necesario medidas urgentes para mitigar hechos repetitivos de grupos empresariales. Por lo tanto, se debe sancionar todo tipo de insolvencia aparente.</p> <p>6.5. Se recomienda, a los operadores de justicia, que para empezar los procesos que incluyan derechos laborales (estabilidad), no debe ser un requisito</p>
		<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>hay empresas que se liquidan sin haber cumplido con todas sus obligaciones y cierran el centro de trabajo. En este caso, tienen deudas laborales (salarios) y los dueños del negocio comienzan un nuevo negocio y contratan a otros trabajadores a los que quizás</p>	<p>Responsabilidad de sujeto activo</p>	<p>•Represión penal</p> <p>•Comportamiento antijurídico</p>					

<p>fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O2: Identificar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de los mecanismos extra penales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O3: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la protección de los bienes jurídicos fundamentales frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O4: Analizar cómo se garantiza la protección penal del derecho de estabilidad laboral a través de la tutela penal jurisdiccional frente al delito de</p>	<p>Protección penal del derecho de permanencia laboral:</p> <p><i>Teoría del delito</i>, aplicación de ley penal, ayuda al análisis del derecho penal, que finaliza con el reconocimiento de un hecho, del autor y determina si el autor es responsable de sus hechos. (Campoverde et al., 2018, p. 312).</p> <p><i>Teoría de los derechos humanos</i>, refiere dos cuestiones: 1. contenido esencial que tiene cada derecho y que el Estado protege; 2. conjunto de derechos cuyas garantías, no pueden ser anuladas por el Estado (Ortiz & Quintero, 2021, p. 83).</p> <p><i>Teoría de la pena</i>, busca justificar la imposición de una pena a través de explicaciones racionales.</p> <p><i>Teoría sociológica</i> de los sistemas, "leyes penales son necesarias para sostener la forma de la norma, sociedad y estado" por consiguiente, la validez de la norma se convierte en una pretensión jurídica en el ámbito penal (Bedmar, 2022, p. 322).</p> <p>Sustentan a delito de cierre fraudulento</p> <p><i>Teoría marxista</i>, hace estudio de haberes, dividendos y desempleo que parece estar intrínsecamente adherido a la concepción de teoría del</p>	<p>tampoco les paguen, y luego pagan sus salarios menos sus beneficios (Egúsqiza, 2018, p. 234). En otras palabras, el empleador puede cerrar intempestivamente el centro de trabajo, eludiendo obligaciones de orden laboral, y a su vez realizará cualquier forma de modificación societaria para transferir su patrimonio a otra sociedad con otra personalidad jurídica.</p>			<p>Veneros Gutiérrez; Dra. Silvia Elizabeth Meléndez García; Dra. Lucía Verónica Mendoza Pardo.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p><i>Entrevista de tipo semi-estructurada</i>, las preguntas fueron elaboradas de forma que el informante pueda responderlas, fueron preguntas abiertas, que permitieron al entrevistado expresar su opinión.</p> <p><i>Análisis documental</i>, se realizó un análisis de las teorías, conceptos y aportes de diferentes autores</p> <p><i>Guía de entrevista</i>, se elaboró con preguntas abiertas para que el entrevistado responda libremente y brindar información relevante de acuerdo a su experiencia,</p>	<p>espacios de inmunidad para el respeto a la dignidad del trabajador. Por otro lado, el sistema debe permitir el establecimiento de un "contrapoder" que actúe como factor de equilibrio entre las partes, utilizando como instrumento derechos fundamentales (p. 83).</p> <p>Interpretándose que, si bien es cierto, el código peruano regula, pena privativa ante simulación que conlleve al cierre del centro de trabajo; y el trabajador está respaldado por un nivel amplio de protección contra despidos injustificados; por lo general, las infracciones a derechos laborales se abordan mediante medidas de carácter administrativo y civil; y, solamente en casos extremos de fraude laboral o situaciones similares, podría haber implicaciones penales. Por lo tanto, la estabilidad laboral no se encuentra protegida penalmente en su totalidad, en el ordenamiento peruano. Se concuerda con Egúsqiza (2018) quien analizó "La protección del trabajador frente al cierre del centro de trabajo" y concluyó, que la revisión del cierre del centro de</p>	<p>supervisiones, la cultura empresarial y la disposición de los empleadores a cumplir con las regulaciones.</p> <p>Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral abarcan otros derechos fundamentales y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores y tiene incidencia directa en el derecho alimentario, seguridad, libre desarrollo de la personalidad, etc. Empero, la legislativa pretende proteger libertad de trabajo (art. 168° del CP), como el único bien jurídico.</p> <p>Para actuar penalmente en materia laboral la normativa peruana exige agotar otras vías, razón por la cual se considera que, el acceso a la justicia no debe estar condicionada a una etapa previa y el sistema legal debe ofrecer distintas operaciones para abordar las diferentes</p>	<p>indispensable agotar vías previas.</p> <p>6.6. Se recomienda, a las instituciones y organizaciones encargadas de la administración, tramitación, y resolución de conflictos laborales deben contar con los recursos necesarios para agilizar estos procesos y asegurar la protección de los derechos laborales; para que los trabajadores no esperen en demasía (años) en procesos laborales para defender su derecho a la estabilidad laboral.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---	--

<p>cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O5: Analizar la sanción de la insolvencia aparente en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O6: Analizar los elementos probatorios, fácticos y jurídicos que conlleven a la existencia de una vinculación económica en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>O7: Determinar cuál es la responsabilidad de sujeto activo en el delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p>	<p>valor y la dinámica recurrente de la economía capitalista.</p> <p><i>Teoría triángulo del fraude</i>, explica tres elementos del fraude empresarial, laboral u ocupacional: y son: incentivo/presión; actitud/racionalización; la oportunidad</p> <p>DEFINICIÓN DE SUBCATEGORÍAS:</p> <p>Medio de control social, exigencia de un control social permite conservar bajo control los comportamientos negativos.</p> <p>Mecanismos extrapenales preservan derechos laborales y facultan condenar actos ilegales, sin que la vía penal intervenga.</p> <p>Protección bienes jurídicos fundamentales, legislativo pretende proteger la libertad de trabajo, como único bien jurídico.</p> <p>Tutela penal jurisdiccional, el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a vulneración de su libertad de trabajo.</p> <p>Insolvencia aparente es una insolvencia real, que no hace más que probar el carácter doloso de la conducta del deudor.</p> <p>Existencia de vinculación económica; relaciona dos personas naturales o jurídicas, determinando</p>				<p>conocimientos y perspectivas.</p> <p><i>Registro de análisis documental:</i> se prepararon las fichas bibliográficas, resumen y el orden de la información.</p>	<p>trabajo se está desarrollando actualmente en una normativa de menor rango, siendo una herramienta importante para aquellos trabajadores que no están siendo protegidos de actuaciones dolosas del empresario; esta norma debería ser regulados, en norma General de Inspección del Trabajo o en su reglamento.</p> <p>Por tal razón, es importante; tener bien definida la regulación sobre estabilidad laboral y cierre fraudulento de un centro de trabajo que protejan los derechos de los trabajadores; tal como lo mencionó, La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo vs. Perú "La estabilidad laboral no estriba en permanecer incondicionalmente en el lugar de trabajo, sino en respetar este derecho y brindar al trabajador las garantías de protección adecuadas. por tanto, se de incluir algunas reformas tal como lo sostienen, Valverde et al. (2020), después de analizar "La responsabilidad empresarial ante la insolvencia fraudulenta", concluyeron reformar el código orgánico</p>	<p>vulneraciones de derechos laborales; en tanto, el trabajador no encuentra ninguna protección efectiva frente a la constante vulneración de su libertad de trabajo, por lo que considera ineficaz la norma penal, cuando no se ve el rol del estado, dejando desprotegido al trabajador.</p> <p>En la insolvencia aparente, se protege un bien jurídico-penal por la función de garantía patrimonial, que es un elemento básico para la liquidación de las relaciones crediticias y se sanciona porque implica una conducta dolosa; las sanciones pueden variar: multas compensaciones económicas, reposición en sedes y sucursales, sanciones administrativas.</p> <p>Existen ciertos elementos que acreditan la existencia de una vinculación económica:</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--	--

<p>La protección penal del derecho de estabilidad laboral, no se encuentra debidamente garantizada frente al delito de cierre fraudulento del centro de trabajo por parte del empleador en una corte superior de Justicia de Perú 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Por ser cualitativa no tiene hipótesis específicas.</p>	<p>comportamiento concertado entre las partes.</p> <p>Responsabilidad del sujeto activo; cualquier persona física, un componente subjetivo, "deseo de lograr cierre del centro de trabajo"</p> <p>PARADIGMAS:</p> <p>Paradigma cualitativo, vislumbra fenómenos en entorno habitual y se justifica en explicaciones detalladas; basada en: Teoría Crítica, y el Constructivismo.</p>					<p>penal para incluir un apartado particular sobre delitos económicos, que abarque la quiebra engañosa y sus múltiples modalidades, y la introducción de sanciones más rigurosas para estos delitos. En base a la Teoría del delito que ayuda al análisis del derecho penal, que finaliza con el reconocimiento de un hecho, del autor y determina si el autor es responsable de sus hechos (Campoverde et al., 2018, p. 312). Para evitar el abuso corporativo evidente, cuando un empleador cierra repentinamente las operaciones para eludir derechos laborales, valiéndose de medios fraudulentos de reorganización corporativa (Egúsqiza, 2018, p. 341).</p>	<p>Probatorios, fácticos: y Jurídicos.</p> <p>Sujeto activo (persona natural o jurídica), que actúe con "engaño" que lleve al trabajador a renunciar a derechos, el ordenamiento jurídico peruano lleva a sopesar a la empresa como sujeto de imputación o responsabilidad penal por la deficiencia organizativa encontrada en el actuar de su actividad empresarial.</p>	
---	---	--	--	--	--	---	---	--