



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al
cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús

María, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA :

Yauri Bautista Paulina del Rocio (ORCID:0000-0002-4977-7385)

ASESORES :

Mg. Castro Rodríguez Liliam Lesly (ORCID:0000-0002-8978-5224)

Mg. La torre Guerrero Ángel Fernando (ORCID:0000-0002-2147-2205)

Dr. Prieto Chávez Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, por estar presente a lo largo de mi carrera y darme esa tenacidad en los momentos difíciles de aprendizaje.

A mi madre, hermano, entorno familiar y amigos por su apoyo y motivación en este camino de sueños y metas.

Agradecimiento

A mis asesores: Liliam Lesly Castro Rodríguez, Ángel Fernando La torre Guerrero y Rosas Job Prieto Chávez que por conocimientos y observaciones me permitió terminar esta investigación

A los abogados consultores de la Sub Dirección de defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador del MINTRA que con sus aportes en las entrevistas me ayudaron a concluir este camino de vida universitaria.

Presentación

Señores integrantes del jurado:

El trabajo de investigación titulado, **“Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018”**, es considerada indispensable, debido a que su adecuada protección y su implementación de mecanismos laborales resulta relevante para amparar a los trabajadores que se encuentran en este régimen especial y más aún en la situación de cese laboral por las causas objetivas.

Este trabajo desarrollado cumple con los requisitos de Grados y Títulos de nuestra casa de estudios “Universidad Privada César Vallejo” y por tanto esta se divide en siete partes: la parte introductoria que se encuentra conformada por la aproximación temática, el marco teórico, formulación del problema, justificación de estudio y supuestos objetivos de trabajo. En la segunda parte, se desarrollará los métodos donde se consideran los siguientes ítems: diseño de investigación, métodos de muestreo, rigor científico, análisis cualitativos de los datos y aspectos éticos. Seguidamente se establecerá la descripción de resultados. En la cuarta parte, denominado discusión. Posteriormente como ya finalizando el desarrollo de la investigación las conclusiones y recomendaciones. Y por último se encuentra conformado por las referencias bibliográficas y anexos (matriz de consistencia, validación de los instrumentos y análisis documental).

La autora

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA	2
1.2. MARCO TEÓRICO	13
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	45
1.4. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO	46
1.5. SUPUESTOS OBJETIVOS DE TRABAJO	48
II. MÉTODO	51
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	52
2.2. MÉTODOS DE MUESTREO	53
2.3. RIGOR CIENTÍFICO	55
2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS	56
2.5. ASPECTOS ÉTICOS	57
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	77

VI. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
ANEXOS	83
✓ Matriz de consistencia	83
✓ Validación de los instrumentos	86
✓ Instrumentos (guía de entrevista y análisis documental)	87

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	34
TABLA 2. LISTA DE ENTREVISTADOS DE ABOGADOS ESPECIALISTAS EN EL ÁMBITO LABORAL	55
TABLA 3. UNIDAD DE ANÁLISIS: CATEGORIZACIÓN	57

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación: “Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.”, fue realizar un análisis de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas. Por el método de estudio es considerado un diseño de investigación fenomenológico y un método de muestreo de enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por 12 personas, entre consultores, conciliadores y representantes de especialidad laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo de las cuales se seleccionó una muestra de 6 abogados; para ello se usó las técnicas de recolección y el instrumento llamado encuestas. Por lo que se concluye con respecto a los resultados del trabajo que el régimen especial de microempresas es un ordenamiento creado bajo el argumento de que el Estado orienta al desarrollo del país y genera oportunidades de emprendimiento a los grupos que sufren de desigualdad por el cual incentiva a la creación de pequeñas empresas. Sin embargo, se olvida que al generar beneficios a estas microempresas afecta en cuestión a la desigualdad de derechos laborales a sus trabajadores.

Palabras claves: protección laboral, derecho de los trabajadores, cierre de microempresas, causas objetivas.

ABSTRACT

The main objective of the research: "Mechanisms of labor protection of workers' rights against the closure of micro-enterprises due to objective causes in the Jesus Maria district, 2018." was to analyze how labor protection mechanisms adequately guarantee the workers' rights in the face of the closing of a microenterprise due to objective causes. The method of study is considered a phenomenological research design and a qualitative approach sampling method. The population consisted of 12 people, including consultants, conciliators and labor specialty representatives of the Ministry of Labor and Employment Promotion, from which a sample of 7 lawyers was selected; for this, the collection techniques and the instrument called surveys were used. So it is concluded with respect to the results of the work that the special regime of microenterprises is an order created under the argument that the State guides the development of the country and generates opportunities for entrepreneurship to groups suffering from inequality by which incentive to the creation of small businesses. However, it is forgotten that generating profits for these micro-enterprises affects the inequality of workers' rights in question.

Keywords: labor protection, workers' rights, closure of micro-enterprises, objective causes.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Aproximación temática

En la actualidad se ha verificado que en el Perú existe una gran parte de trabajadores que labora en establecimientos acogidos al régimen de microempresas, teniendo los empleados derechos laborales recortados, entre las que se encuentran es la eliminación del derecho a la compensación por tiempo de servicio, el mismo que al no contar acarrea una mayor afectación en la cobertura de contingencias posteriores que se le pueda presentar al trabajador ante su cese laboral por causas objetivas, las misma que cubren alimentación, salud, vestimenta y otras necesidades básicas para el ser humano. La supresión de uno de los derecho para los trabajadores de las microempresas que cubría en situaciones de desempleo fue a consecuencia de las diferentes situaciones surgidas en contextos anteriores y que hasta la actualidad dicho supresión se ha mantenido, ello bajo el fundamento de normativas constitucionales y otras sujetas a ellas, normas que vulnera primordialmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación a trabajadores de este régimen con los otros y con ello a seguir contando con una vida digna sin contar con una fuente de ingreso.

Para ello la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, así como normas nacionales e internacionales, han dispuesto que los Estados y la Sociedad son entidades que defienden y respetan la igual de oportunidades y condiciones del trabajador con la finalidad de evitar la discriminación, los cuales deben ser seguidos rotundamente; asimismo, al amparo del trabajador, el Estado tiene la obligación de adoptar disposiciones legales, administrativas y otras sujetas a materia laboral que garanticen los derechos de los trabajadores y más aún frente al cierre de microempresa por causas objetivas. Para ello el Estado Peruano cuenta con mecanismos protección laboral de los derechos trabajadores, pero en materia procedimental y procesal mas no como un derecho laboral contingente que protege ante situaciones de desempleo. Los mecanismos de protección laboral existente es el someterse al procedimiento administrativo de cierre de empresa, y el otro mecanismo es el de la inspección laboral por cierre de empresa, cuya verificación se da con el objeto de acreditar la situación en la que se encuentra el cierre de empresa y fin de demostrar posteriormente en la vía judicial (que por cierto vendría a ser otro mecanismo de protección laboral en el Perú) dicha prueba y por ende amparar el derecho vulnerado; uno de estos mecanismos se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entidad que tiene como finalidad que los trabajadores de las micromepresas extingan o continúen temporal los contratos bajo términos justos.

Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores son medidas que consiste en brindar protección al trabajador ante situaciones de cierre de microempresa por causas objetivas. Las medidas existentes hoy en día buscan que los trabajadores puedan acceder a la información sobre su cese laboral y de los procedimientos administrativos a que somete la microempresa ante Autoridad Administrativa de Trabajo para su cierre, como: contar con la información de los que se encuentren afectados por el despido y de sus motivos, el de someterse a negociaciones sobre las condiciones de la extinción del contrato o medidas que se puedan tomar para evitar el despido del personal, el poder acceder al conocimiento sobre la entrega de la empresa a la autoridad administrativa de trabajo la declaración jurada en el que se encuentra en procedimiento de cierre por causa objetiva y la pericia que fundamente el origen de su cierre, la acreditación del cese colectivo por causas justas en la incurre la empresa ante Autoridad competente así como los trabajadores despedidos puedan tener la primera opción de adquirir los activos en la liquidación de la microempresa.

Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores se encuentran establecidos principalmente entre los artículos 46 al 49 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, D.S N° 003-97-TR. Cuya publicación se dio el 27 de marzo de 1997, siendo unas de las formas tomadas de manera justa ante determinada situación, con la finalidad de que los trabajadores y empresas se sometan u opten por los procedimientos que establece las disposiciones, cabe destacar que los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores existentes amparan solo de manera procedimental.

Con lo dicho en líneas últimas es necesario referirse que los mecanismos existentes intervienen diferentes organismos del Estado como son principalmente el MTPE y SUNAFIL, encargados mediante su legislación, Texto Único Ordenado y su Texto Único Procedimientos Administrativos.

Después de haber desmenuzado el planteamiento del problema para dar inicio a esta investigación y siguiendo con sus lineamientos, se va buscar sustentar mediante los trabajos previos y antecedentes vinculados al problema de interés, el mismo que es identificar de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

TRABAJOS PREVIOS

Mecanismos de Protección Laboral de los derechos de los trabajadores

En el ámbito Nacional, refiere Quino (2015):

[...] en la medida que la procedencia del cese colectivo persigue asegurar el ejercicio de la libertad de empresa en el marco del deber estatal de la promoción del bienestar general y la creación de riqueza, y dado que nos encontramos en un Estado Social de Derecho, es deber estatal establecer una regulación específica que brinde una protección especial (recolocación laboral y prestaciones de seguridad social en salud) a los trabajadores que se hubieran visto afectados por el cese. (p. 49)

Se deduce de lo anterior que, si bien es cierto existe la libertad de empresa, donde el Estado lo promueve, ello también se encuentra de la mano con la protección a los que se encuentren afectados por tal libertad, ambos referidos en la Constitución Política del Perú, aspectos que son fundamentales para el desarrollo social económico del país, de ahí que el Estado es el protagonista que regula dicha balanza ante tal efecto, esto mediante protección específica a la parte más vulnerable de la relación laboral, esto es al trabajador, mediante acciones de protección como lo menciona la cita puesta, reinserción a puestos de trabajo y continuidad de prestaciones de salud.

En un sentido parecido a la cita anterior, Nunjar (2017), en su en su Tesis Titulada, “FUNDAMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ”, para obtener el Grado Académico de Título Profesional de Abogado (p. 79), señala que:

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

Se deduce de lo anterior que se cuenta con suficientes bases legales para proteger de manera integral al seguro contra el desempleo, fundamentos sujetos a derecho que permite al trabajador afrontar dicha situación con mucha más tranquilidad.

Y en el ámbito internacional argentino, Confalonieri (2015) nos dice que:

[...], quedan al margen de esta situación, los convenios o acuerdos del **procedimiento preventivo de crisis** en los que solamente se hubieran representado intereses individuales. La

eficacia reconocida por la norma de la Ley N° 24.013 mencionada anteriormente, solamente tiene proyección sobre los convenios o acuerdos mediante los cuales se adopten medidas que repercutan en el interés colectivo de los trabajadores (como ya indiqué, innovaciones tecnológicas y cambios organizativos; recalificación y formación profesional de los trabajadores no afectados por suspensiones o despidos; recolocación de los trabajadores despedidos y ayudas a los mismos para la creación de emprendimientos productivos; y el descuelgue del convenio colectivo aplicable). [...] (Confalonieri, 2015, párrafo. 14).

Se deduce de lo anterior que se encuentran excluidos los acuerdos sobre procedimiento preventivo de crisis los que no se encuentren interés colectivo ya que el espíritu de la norma 24.013 se encuentra basado en el bien común mas no en intereses personales, de ahí que se especifica dicha medida, como es el acuerdo de procedimiento preventivo de crisis para determinadas situaciones.

Así como refiere Márquez y Henríquez (2010) en su Tesis Titulada, LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL, para obtener el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile (p. 166), mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores, señala que:

La incorporación del procedimiento de tutela es el primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, comenzando a derribarse el denominado “modelo cerrado de empresa”, entendido como un espacio jurídico privado, donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales.

La inclusión de pasos de la protección es el inicio para darle una verdadera relevancia a la legislación laboral en razón de los derechos básicos inadecuados de los trabajadores, empezándose por combatir el llamado “teoría cerrada de empresa”, comprendiéndose como derecho privado, donde su práctica solo será delimitada sujeto meros acuerdos laborales y pagos mínimos, para alcanzar un derecho común, dándose y llegando a contar con derechos esenciales. (Márquez y Henríquez, 2010, p. 166).

Se deduce de lo anterior que el tomar en cuenta un proceso proteccionista en la legislación laboral da paso al amparo de derechos primordiales de los empleados, el cual ya no se amparara bajo un mero acuerdo de voluntades sujeto a intereses individualistas entre sujetos sino por lo contrario su finalidad es el equilibrio de derechos en dicho vinculo,

iniciándose por cambiar dicha diferencia, protegiéndose a la parte más vulnerable, que es en este caso la parte trabajadora; por lo tanto el Estado se va a encargar de intervenir para regular los derechos y deberes de ambas partes, pero con el mecanismo procesal que permita que esta sea tomada como interés colectiva, es decir un derecho más público menos privado.

En Europa

En el ámbito internacional español nos dice,

El estudio del derecho comparado nos permite poder sostener que, a pesar de las reformas ya incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico, el sistema español de relaciones laborales es uno de los más tuitivos del trabajador en lo que se refiere a la protección frente al despido. Incluso, proporcionalmente, los trabajadores temporales en España suelen tener una indemnización por extinción del contrato más elevada que sus homólogos de los países de contraste y no están permitidas modalidades contractuales como los contratos de cero horas o el contrato ocasional de actividades accesorias vigentes en otros países europeos. (alde, 2016, p. 60)

El estudio de la legislación comparada nos ayuda a poder argumentar que, a pesar de tener diferentes reformas en su normativa, el sistema jurídico laboral español con respecto a derechos laborales es uno de los más protegidos frente a la situación de un despido. Además, en promedio, los asalariados que no laboral permanentemente en España cuentan con una indemnización altísimas incluso más que los estados además ya no están permitidos contratar mediante acuerdos laborales de cero horas, así como como acuerdos para atender necesidades transitorias actuales en estados similares. (alde, 2016, p. 60)

Se deduce de lo anterior que Estado Español es uno de los países que protege al trabajador frente a un desempleo por causa injusta, tal es así, que se puede visualizar el gran costo que le genera al empresario por tal acción. El amparo contra el despido no justo se da más en este Estado que los otros similares, además de ello han eliminado modalidades de contrato. El estado español busca con sus legislaciones laboristas favorecer al trabajador ante el despido injusto es proteger la estabilidad laboral, mediante el pago de indemnizaciones elevadas, por el cual se ha fijado en determinados indicadores donde busca con sus mecanismos protectores, la contratación de manera continua y reducir la tasa de desempleo.

El cierre de microempresas por causas objetivas

En Europa

En ámbito Internacional español menciona al respecto que:

La extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario basada en incumplimiento no culpable del trabajador o en necesidades de funcionamiento de la empresa, debe recibir de despido objetivo. La norma no lo define, limitándose a enumerar las específicas causas que lo fundan y los efectos que ello produce. El artículo 52 de ET se refiere de forma técnicamente inapropiada a la «Extinción del contrato por causas objetivas», cuando, realmente, se trata de una modalidad de despido fundado en distintas causas, toda vez que la extinción del contrato se materializa por decisión unilateral del empresario. (Martínez y Herrero, 2013, p. 710).

La conclusión de la relación laboral por decisión del dueño de la empresa se encuentra sustentada no por el deber u omisión del trabajador sino por circunstancias propias de la de la empresa, en el que hay lugar a un el despido justificado. La ley española no lo conceptualiza, nombra solo las causales y lo que se debería hacer. La premisa 52 de ET refiere que de manera no adecuada la “Extinción del contrato por causas objetivas”, ya que hay otras causales que origina el fin de la relación laboral, tal es así, como es, la responsabilidad propia del empleador. (Martínez y Herrero, 2013, p. 710).

Se deduce de lo anterior que la extinción del contrato laboral por causa justa dado por el empleador es protegida por la normativa laboral española, fundada en que dichas conclusiones son ajenas al empleador y que más que su fin sea un beneficio económico, como es no costear indemnizaciones, es el de salvaguardar los saldos de sus deudores primarios (sueldos y beneficios sociales de los obreros) y secundarios.

En el ámbito internacional danés, el autor Blancas nos indica sobre esta forma de extinción de contrato de causa objetiva que:

[...] la flexiseguridad consiste en reducir hasta casi eliminar la responsabilidad del empleador por el despido del trabajador. A esta situación se lleva por la vía de funcionalizar el despido, atribuyéndolo la necesidad o conveniencia del empleador y restando consiguientemente, importancia elemento «voluntad» como factor determinante de la ruptura de la relación laboral. De este modo el despido deja de ser, básicamente, un acto de voluntad del empleador, susceptible de ser juzgado en función a su razonabilidad y justificación, para ser concebido como decisión basada, exclusivamente, en criterios de necesidad o conveniencia, determinados por el objetivo de la eficiencia y competitividad de la empresa. Desde la perspectiva, que reduce el despido a un hecho económico y de gestión empresarial, este no puede ser ya

calificado como «arbitrario», «abusivo» o «injustificado», pues tales expresiones implican evaluar un juicio de valor respecto de la decisión extintiva del empleador, no obstante que esta debe apreciarse exclusivamente como una manifestación de su facultad de gestión de la empresa, dictada por factores de eficiencia, productividad y competitividad, cuya pertinencia solo puede ser evaluada por el propio empleador. (2012, p. 390)

La flexiseguridad consiste en librar al empleador de responsabilidades ante la situación de un despido justificado. La finalidad de ello, es que el despido tome la figura funcional dándole una actuación conveniente y urgente y no una mera voluntad como decisión del mismo empleador. Es así que el cese laboral deja de ser una decisión unilateral de la relación laboral, sin perjuicio de que este sea analizado por una autoridad posterior bajo la racionalidad y lo justificante, para ser basado en una decisión, meramente, de conveniencia, con el objeto de necesidad de empresa. Desde el punto en que se toma la conclusión laboral como una necesidad económica y organización empresarial, este no puede ser tomado como un ejercicio abusivo de derecho calificado como de manera arbitraria e injustificado, pues tales términos tendrían que ser evaluados respecto al término del vínculo dado por parte del empleador, sin embargo esto debe valorarse como una expresión potestativa de empresa, referida por aspectos de salvaguardar su propiedad, las ganancias que le generan y capacidad en el mercado, cuyo determinación puede ser calificada por el dueño de la empresa. (Blancas, 2012, pg. 390).

Se deduce de lo anterior que la flexibilidad garantizada es una forma de evaluar desde la partida económica para sustentar el despido de los empleados ante circunstancias inesperadas en las que puede pasar una empresa, pero, así como se argumenta, hay también detractores, ya que la calificación de la causa objetiva la analizan bajo finalidades propios de una empresa y tratan de no inmiscuir o si fuera el caso el de eliminar la voluntad, parte que es relevante a la hora de verificar el despido. Desde el punto jurídico ya que si bien existen resguardar la parte económicos eso no libra de responsabilidades voluntarias de hacer y no hacer, por el cual es necesario razonar si dicho quebramiento del negocio fue causado por hechos propios de la naturaleza o accidente o de manera maliciosa o en su defecto responsabilidades propias del empresario.

Blancas (2012), dice también que:

El empleador [...] no incurre en responsabilidad alguna por el despido, salvo, claro está, que este vulnere derechos fundamentales o libertades del trabajador, lo que ningún ordenamiento democrático puede tolerar. Pero, con excepción de estos casos, el despido deja de pertenecer al

ámbito de los derechos inherentes a la relación laboral, para constituir una mera expresión de la facultad del empleador de hacer uso, o no, de los recursos necesarios para la producción. (pg. 391)

El empresario no es el causante directo de dicho despido, excepto, que quebrante derechos esenciales y libertades del empleado, ya que claro está, que ninguna legislación que esté sujeta a ella podría permitirlo. Pero con distinción de ello, la conclusión del contrato laboral antes de su término a decisión del empleador que es justificado deja de ser un derecho vulnerado cuando esta se utiliza con finalidades propias que necesita la empresa para seguir existiendo en el mercado. (Blancas, 2012, p. 391).

Se deduce de lo anterior que los derechos y beneficios laborales para los empleados y dueños de la empresa, consecutivamente, no puede ser comprendidos igual en diferentes situaciones, sino por lo contrario, estos deben ser entendidos como medidas urgentes para salvaguardar el derecho de seguir realizando empresa, por el cual ante determinada situación no se puede tomar el despido como decisión unilateral sino como un despido justificado.

Asimismo, que:

Al no existir «responsabilidad» tampoco existe «reparación». El empleador no tiene obligación de reparar las consecuencias perjudiciales del despido mediante indemnizaciones, la eventual reposición del trabajador o cualquier otra prestación a su cargo. El despido se convierte así en una «contingencia», como la enfermedad o el accidente de trabajo, que debe ser cubierta por el sistema de seguridad social. Desde esta perspectiva, toda pretensión de imputar al empleador responsabilidad por la ruptura arbitraria o abusiva del contrato de trabajo, deviene absurda, pues el despido es una función de la gestión empresarial de los recursos productivos, como puede serlo la cancelación de un proveedor, el cierre de una sucursal o el reemplazo de una maquinaria obsoleta por otra de tecnología moderna. Así entendido, el despido es un acto neutro « [...] derivado de exigencias organizativas y objetivas sobre la actividad de la persona que trabaja, o como un acto derivado de la racionalidad y del cálculo económico de la gestión empresarial ». (Blancas, 2012, p. 391)

Al no darse la figura de despido injustificado no hay indemnización. El empresario no tiene la obligación de brindar una reparación pecuniaria, ni reponerlo en el puesto de trabajo u otra responsabilidad que recaiga. La cancelación del vínculo laboral se transforma en una necesidad urgente tal como una enfermedad o un accidente de labor, que ser salvada por legislación laboral. Desde ese punto, todo demanda el de querer atribuir al

empleador de responsabilizar por el termino de manera injusta o parcializada el acuerdo laboral, recae en un sentido ilógico, ya que el cese del vínculo laboral recaída en necesidad es una atribución meramente empresarial de sus recursos, como si fuese a cerrar una sede de dicha empresa, o cancelar la cantidad de productos o el cambio de bienes fijos de la empresa. Es así que la decisión de un despido es una medida imparcial, que deviene de contingencias que debe tomar la empresa sobre la labor que cumple el trabajador. (Blancas, 2012, p. 391).

Se deduce de lo anterior que la obligatoriedad de indemnizar ya sea de manera dineraria o reponerlo a su puesto de trabajo, es omitida, cuando el empleador cancela el contrato de trabajo bajo las causales que dicta la norma, argumentos que sostienen en la medida que son tomados como gestiones meramente empresariales, por lo cual quiere decir que los derechos en materia laboral de trabajadores se encuentran apartados de los derechos empresariales y solo si es así no se tomara a la voluntad como propia del empleador y por ende una responsabilidad. Dicha potestad laboral (despido justificado) es utilizada en situaciones emergentes que pueden suceder en una empresa como si fuese una cancelación de una compra y venta. La comparación realizada anteriormente no puede ser tomada como tal, ya que, si bien cierto los trabajadores son parte de la empresa, donde existe oferta y demanda de mano de obra, no se puede tomar como un bien en el que se puede cancelar en cualquier momento, bajo los argumentos contingentes que puedan estar pasando, pero en el caso fuese así, se deberían tener medidas preventivas que puedan proteger en situaciones como esas a los trabajadores.

Los párrafos plasmados anteriormente son básicamente las citas extraídas de tesis y artículos científicos en el que me ayudara a sustentar la investigación realizada, específicamente, las categorías de mi trabajo.

Las Microempresas

En América

En el ámbito Nacional peruano, refiere Sandoval, Posso y Quispe (2012) en su Tesis Titulada, “El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”. para obtener el Grado Académico de Magíster en derecho de empresa en la Universidad Peruana de Ciencias aplicadas (p. 126 y 127), respecto a la actual normativa laboral, señala que:

El régimen legal para las microempresas [...] otorga los siguientes beneficios laborales: exoneración [...] de sobretasas en trabajo nocturno, el pago de Cts., gratificaciones, y utilidades [...]

La legislación laboral microempresa brinda beneficios a los empleadores como: el no pago adicional por horarios nocturnos, de una compensación por tiempo de trabajo, por meses festivos y las fracciones de ganancias generadas por una empresa dadas anualmente a los empleados. (Sandoval, Posso y Quispe, 2012, p.126 y 127).

Se deduce de lo anterior que la normativa de la microempresa cuenta con varios beneficios para los que deciden sujetarse bajo ese régimen especial, pero no para los que están bajo una subordinación que en este caso los empleados.

Asimismo, en ese mismo ámbito y en líneas similares, refiere Benigno (2015) en su Tesis Titulada BENEFICIOS DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA LEY N° 28015 Y SU INCIDENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA MICROEMPRESA SEGURIDAD J&M S.A.C DEL DISTRITO DE TRUJILLO., para optar el Título de Contador Público en la Universidad Nacional de Trujillo (p. 80), respecto a la actual normativa laboral, enmarca que:

El acogimiento al régimen laboral especial es el beneficio más conocido y utilizado de la Ley N° 28051 y sus modificatorias, pues le confiere a las micro [...] inscritas en Remype beneficios que son aprovechados para la reducción en los costos laborales de sus trabajadores, tales como el pago de la remuneración mínima vital, reducción del 50% del pago de vacaciones, gratificaciones, CTS, reducidas tasas ante el MTPE.

La inscripción a la normativa especial es el derecho laboral más sabido y usado de legislación de numero 28051 y sus reformas, pues brinda a la microempresas registradas en el Régimen de pequeña y microempresa derechos que son empleados para reducir gastos laborales de sus empleados, como el impago de un sueldo mensual mínimo, como es la reducción del 50 % de las vacaciones, gratificaciones, contribución por tiempo laboral de sus trabajadores, algunos casos la exoneración de pagos de ellos y los derechos que corresponde pagar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.(Benigno, 2015, p. 80).

Se deduce de lo anterior que las leyes creadas y sus modificatorias de las normativas especiales se encuentra los beneficios para empleadores que decidan iniciar un negocio

bajo los regímenes de Micro y pequeña empresa lo que conlleva a la reducción de los derechos de los asalariados (eliminación del 50 % de los BBSS), en el caso de las empresas pequeñas; y hasta la eliminación de algunos derechos, en los casos de afiliación del régimen especial; lo cual esto trae como efecto el desamparo de los trabajadores, a pesar de que se realice con la finalidad de promover la formalización, empleo y otros aspectos económicos.

Rivas (2012) en su Tesis Titulada, INADECUADA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA REGULACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086., para obtener el Título Profesional de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo (p. 105), respecto a trabajadores de las microempresas, puntualiza que:

Se mantiene la carencia de beneficios sociales a pesar de la flexibilidad laboral, aunque incremento el porcentaje de trabajadores que gozan de vacaciones y gratificaciones. Existe un aumento de la percepción de beneficios sociales. En su mayoría son Pequeñas Empresas las que cumplen con otorgar beneficios sociales.

Hoy en día se sigue padeciendo el que no cuenten con todos de derechos laborales para todos los trabajadores de las microempresas a pesar de que ya existe flexibilidad laboral para los empleadores, aunque se puede visualizar en su mayoría de trabajadores cuentan con descansos físicos y compensaciones remuneradas por días festivos. Se acrecienta la visualización sobre el reconocimiento de los BBSS. Pero estas en su mayor porcentajes empresas pequeñas (Rivas, 2012, p. 105).

Se deduce de lo anterior que a pesar de que existe reducción de costos laborales a favor de los empleadores lo cual implica el reconocimiento de los beneficios sociales, esto solo ha permitido ver un incremento en el régimen de la pequeña empresa mas no para los trabajadores de las microempresas.

La primera tesis, trabajada por Quino, estoy de acuerdo de manera total que se permita el cese de varios trabajadores ante el cierre de empresa por circunstancias que pueda estar atravesando y ello bajo el derecho de su autonomía de contratar y el crear riqueza, pero ello debe ir de la mano con la protección laboral a la parte más vulnerable, esto es a los trabajadores, tal es el que caso cuando menciona la recolocación del puesto de trabajo, esto en razón en que el Estado justamente crea normas en virtud del bienestar y justicia común, pues insertando a un puesto laboral al trabajador desempleado va permitir que se

encuentre en la capacidad de seguir generando ingresos y por ende seguir sosteniendo a su entorno familiar.

Con respecto a la segunda tesis citada, realizada por Nunjar, concuerdo con su postura, en la que refiere sobre argumentos existentes a favor de crear una normativa legal que proteja al trabajador frente al desempleo, para garantizar de manera más adecuada que la propia compensación de tiempo de servicios y esta sea de manera más integral; estoy de acuerdo en la implementación sobre la figura legal sobre el seguro de desempleo, en este caso la CTS, debido a que este no garantiza en su totalidad de protección al trabajador y menos de un trabajador de un régimen de microempresa, ya que incluso ellos son los que no cuentan con ese derecho.

En el artículo de opinión, investigada por Caonfalonieri, estoy de acuerdo en que exista un, mecanismo de protección de procedimiento preventivo de crisis, donde se utilice para beneficio común, es decir que no solo se trate de evitar el cierre de una empresa, sino que los trabajadores de dicha empresa pierdan sus puestos de trabajo.

En la tercera tesis, estudiada por Márquez y Henríquez en el que nos habla sobre el amparo de los derechos primordiales con respecto al contrato laboral: los pasos para un procedimiento de trabajo, estoy de acuerdo en que se derribe el pensamiento de solo cumplimiento del acuerdo laboral ya que es realizado bajo un derecho privado, donde solo las partes intervienen y por el contrario no se tome en cuenta ciertos derechos fundamentales laborales no redactados en el contrato que a pesar de que no se encuentren escritos se deban respetar como parte esencial de la relación laboral.

En la revista jurídica, estoy de acuerdo con alde, cuando refiere que el sistema español es uno de los sistemas más protectores cuando se trata de extinción de contrato laboral, por lo que sus negociaciones con respecto a sus indemnizaciones son altas.

1.2. MARCO TEÓRICO

Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores

Este marco se trabajará sobre las diferentes doctrinas que maneja diferentes autores en diferentes países, para ello se iniciará con nuestra doctrina, para tener conocimiento primero la postura nacional respecto a esta categoría.

En la doctrina nacional peruana, existen dos formas consecutivas para cerrar una microempresa como mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores; una de ellas es la que se da mediante el procedimiento administrativo dado ante la institución de Trabajo y Promoción del Empleo, luego de esto se debe realizar mediante un proceso judicial, para obtener la declaratoria de la situación que pasa la microempresa.

En la doctrina internacional colombiana, refiere como mecanismo de protección laboral de los derechos de los trabajadores al seguro voluntario contra el desempleo. La razón de este seguro se origina:

La falta de puestos de trabajo sigue siendo una preocupación de la colectividad, según su instituto de estadística (Departamento Administración Nacional de Estadística-DANE) del 2017: la tasa de desempleo solo disminuyó en un 10,6% aproximadamente en marzo del 2016 asimismo se visualizó que los varones y mujeres entre enero y marzo del 2017 encontraron más trabajo que el 2016. (Dinero, 2017, 2 párrafo)

Un mes antes subió en 0,5%, lo cual arrojó como resultado a 2,56 millones de personas con empleo. (Dinero, 2017, 2 párrafo)

La medida estadística entre el desempleo y el empleo en Colombia nos permite conocer el tambaleo que sufre su estabilidad laboral, por el cual dicho país ha encontrado mecanismos laborales para proteger los derechos laborales. Es por eso que ha adoptado mecanismos de protección laboral de otros países, que va más allá de una protección procedimental, procesal y económica como no sucede en nuestro país, esto es mediante mecanismo protección post cese laboral, ello se refiere nuestra vecina Colombia en su doctrina como otras redes de protección social.

Acevedo refiere sobre esas otras redes como parte integral a la seguridad social del trabajador el cual lo conceptualiza en líneas generales indicando que:

La Seguridad Social es un concepto relativamente joven, atribuido al Estado moderno. Se entiende que es un derecho que obliga al Estado a procurarle [...] elementos básicos para combatir la miseria en todas sus formas y manifestaciones. La Seguridad Social también podría definirse como “el sistema de provisiones adoptado por el Estado para conjurar los diversos riesgos que asedian a los integrantes de la colectividad y atenuar las consecuencias derivadas de la realización de tales riesgos”. El mejor sistema de Seguridad Social implica medidas preventivas [...] al igual que medidas reparadoras y rehabilitadoras que se concretan en las prestaciones en dinero, especie [...] (2010, p. 194).

La protección a la colectividad con necesidades comunes es relativamente nueva, responsabilizado al Estado a brindarle armas para defenderse de podredumbre en cualquiera de sus formas que esta se presente. Esta también tiene su significado como “un aparato para combatir emergencias tomado por el Estado para mermar las diferentes situaciones que afectan a los trabajadores que se encuentren en riesgo y disminuir efectos de dichas consecuencias”. Tener una eficiente seguridad social significa que esta cuente con mecanismos de prevención a la misma vez puedan ser restitutorias y que permita restablecerse mediante la ayuda económica o en bienes. (Acevedo, 2010, p. 194).

Se deduce de lo anterior que la seguridad social nació recientemente, esto atribuido al Estado como institución responsable de otorgar medios económicos de subsistencia. Esta forma esta dado como un medio para afrontar situaciones que se pueden predecir, como por ejemplo en ante situaciones de desempleo, tal es así que contar seguridad social permitirá que funcione como medio protector para la masa trabajadora desempleada obtener de ellas una protección más completa.

[...] el concepto de la Seguridad Social puede asumirse como una red de protección para sobrellevar los efectos de un desarrollo no armónico, los exponentes de la teoría social de mercado consideran que ella es parte integrante del ordenamiento global de un país, y que sus realizaciones institucionales, para procurar una forma de vida, son la base del consenso social en una democracia. Según la definición convencional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Seguridad Social debería incluir los siguientes programas: [...] prestaciones monetarias por desempleo [...] en términos de transferencias directas a los grupos más vulnerables y no elegibles para las prestaciones del Seguro Social. (Acevedo, 2010, p. 194)

El sentido de la Seguridad Social puede entenderse como unas de las medidas proteccionistas que alcanza para conocer llevar las consecuencias de un cambio no grato, los dogmáticos de la teoría social de mercado aprecian como parte inclusiva en un marco normativo nacional, y los alcances que pueda tener el Estado, para dar progreso la calidad de vida, esto sostiene el acuerdo común en un país donde todos ejercen el derecho a participar. En la interpretación del organismo mundial en materia laboral, a los beneficios Sociales se le debería agregar: ingresos económicos por desempleo de manera directa en los casos de grupos que se encuentran en total desamparo y no dados para fuentes de ingreso del Seguro Social.

El mecanismo de protección laboral llamado en Colombia mecanismo de protección al cesante (subsidio al desempleo) que más impacto ha causado actualmente es el seguro

voluntario contra el desempleo, y esto se brinda a través de las cajas de compensación familia.

Esto ayuda a que la persona reciba la guía, orientación y capacitación permanente para la búsqueda de empleo bajo los servicios que brinda las 43 cajas de compensación familiar. Según fuentes del Ministerio de Trabajo de Colombia, en febrero del 2015, un poco más de 56 mil personas obtuvieron el apoyo de este mecanismo, pero ante ello hay restricciones ya que no todos pueden acceder a este beneficio por falta de cumplimiento de requisitos.

Esto consisten en:

Un pago de seguridad social (salud y pensión) durante seis meses, bono de alimentación, salario mínimo y medio dividido en seis meses (\$1.106.575), ayuda familiar durante seis meses y capacitación laboral

Cuyo requisito son:

Estar desempleado principalmente, haber estado en los últimos tres años por lo menos un año afiliado en una caja de compensación y no ser titular ni beneficiario de la EPS

Estas funcionan:

Pueden retirarse, al momento de estar desempleado con la carta de cese, acercando a su administradora de fondos de pensiones, en el que pueden hacer el retiro parcial o total, esta solo se brinda en casos de la salida abrupta de un puesto de trabajo, es decir esta no tiene que ser voluntaria.

Esta técnica mayormente se da en los sistemas financieros, ya que es usado para cubrir las cuotas mensuales de los créditos que van a ser pagados durante el tiempo que se quede sin un trabajo, claro que en caso los trabajadores se queden involuntariamente sin empleo. Pero esto solo cubre un máximo de seis, tiempo para encontrar uno nuevo, ya que, si esta situación no se revierte, se tendrá que pagar a cuenta propia.

En la doctrina internacional argentina, la autora Ferreyra en el Libro de Mac Donald (2012) señala al igual que en otros países también sobre unos de los mecanismos de protección laboral que aplican en su país:

El Ministerio de Trabajo a través del Procedimiento Preventivo de Crisis-PPC-persigue, por un lado, proteger al trabajador que manteniendo la subsistencia de la empresa permite a los trabajadores que continúan, conservar su fuente de trabajo, y ayuda a los empresarios a

mantener en pie sus empresas dentro de los tiempos difíciles que implica la crisis económica que estamos viviendo, constituyendo como un respiro para el empresario local. (p. 57 y 58).

La institución de trabajo a través del procedimiento contingente ante situaciones graves busca, por una parte, cuidar al empleado mediante la continuidad de la empresa ello permite que los trabajadores puedan seguir contando con la fuente de ingresos y la vez esta institución apoya a los empleadores a seguir en pie sus empresas a pesar de su situación de crisis que pueda estar pasando, brindando una tranquilidad de superación de la empresa.

Se deduce de lo anterior que Argentina, uno de los países sudamericanos cuenta con mecanismos que amparan contra el despido justificado ante una crisis económica que puede estar atravesando una empresa, esto es, el Procedimiento contingente ante situaciones graves, donde el empleador puede acceder a la oportunidad de poder superar ello a través del pedido ante la institución de trabajo, el empleador dará conocimiento lo que está generando el cierre y el sector trabajo se encargara de brindarle soluciones que le permita seguir en pie a la unidad económica y por ende mantener a los trabajadores en sus puestos de trabajos.

En Europa

En la doctrina internacional española, ALIANZA DE LOS LIBERALES Y DEMÓCRATAS POR EUROPA (2016), señala sobre mecanismos de protección de una microempresa:

[...] apenas ha tenido acogida el concepto de microempresa en el ámbito estrictamente laboral; existe eso sí, como política activa de empleo para la contratación de jóvenes, la posibilidad de que los autónomos o empresas de 9 trabajadores o menos puedan beneficiarse de incentivos a la contratación indefinida a jornada completa de jóvenes de menos de 30 años en situación de desempleo que en la práctica supone fundamentalmente una exención del 100% de las cuotas de seguridad social de los trabajadores contratados. También la introducción del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, que como ya señalamos en su momento afecta a empresas de hasta 50 trabajadores pudiera considerarse que está orientado en esa dirección. Sin embargo, ni siquiera en la determinación numérica del tamaño de las empresas a las que se refieren las medidas se corresponden con el concepto de “microempresa” recogido por la Comisión europea o por la OIT en sus informes. (p. 60)

La interpretación de microempresa no ha tomado tanta relevancia en materia laboral; se dan eso si, como parámetros de trabajo para la reclutar de jóvenes, la realización de que instituciones privadas de 9 empleados o menos contarán con derechos de apremios a la

reflotación de indeterminada o trabajo a tiempo completo de jóvenes con menos de 30 años de edad en desempleo que la realidad se deduce elementalmente una exoneración del 100 % de beneficios sociales de los empleados acordados. La inserción de los acuerdos laborales indeterminado de ayuda a las personas que realizan sus negocios, que como ya se mencionó en su determinado hecho perjudica a empresas hasta los 50 empleados se tomaría que esta guiado en esa visualización, empero, no se determina el tamaño de las unidades económicas a las que indica formas que correspondan a la definición de microempresa extraído por la Organización de Europa por la Organización Mundial Laboral (ALIANZA DE LOS LIBERALES Y DEMÓCRATAS POR EUROPA, 2016, p. 60).

Se deduce de lo anterior que existe un mecanismo de protección laboral contra el desempleo pero que solo favorece a un sector de la economía española y esto es a los jóvenes menores de 30 que se encuentra en estado de desempleo. El Estado motiva a los que recién inician un negocio brindarle diversos incentivos si contratan a jóvenes con las características anteriores dichas, bajo la modalidad de contrato indeterminado; pero ello servirá de gran ayuda cuando el nivel de desempleo disminuya en la práctica y esto se va dar si en las estadísticas de desempleo español se encuentran en una mayor cantidad a jóvenes menores de 30 años, ya que, si no es así, solo mermaría en una parte pequeña, con lo cual no trae solución al problemática.

Concepto de mecanismos

El mecanismo deviene del latín *mechanisma* y se interpreta como la integridad que conforman componentes de un instrumento y que se encuentran a disposición a una función propicia.

El mecanismo cuenta con diversos significados, uno de ellos es el mecanismo desde el punto de vista abstracto, en ese sentido es aquel medio que se utiliza para impulsar a crecer algún aspecto.

Concepto de protección

Protección deviene de la acción de proteger, lo cual quiere decir defender, amparar, resguardara algo o a ese alguien. Es cuidado ante situaciones inesperadas por un posible daño.

La protección puede ser de manera física o abstracta, en este caso nos enfocaremos al término abstracto, pero ello si bien es cierto protege situaciones concretas ello no se desliga que la protección en si sea realizada de manera simbólica.

En la doctrina internacional Argentina, Ackerman y Tosca (2008), señala sobre este término que:

“La tercera función del Derecho del Empleo debe ser la tutela del trabajo, extendida a “todos los trabajos”, es decir independientemente de las modalidades en que se ejerce la actividad productiva del individuo.” (p. 134)

El proteger el trabajo debería ser una de las funciones en materia laboral, ligada a todas las actividades laborales, lo que quiere decir autónomamente de formas en que se utiliza la actividad de producción del trabajador. (Ackerman y Tosca, 2008, p. 134)

Se deduce de lo anterior que el derecho al empleo tendría que devenir del amparo al trabajo, que alcance a las actividades remuneradas dadas por el trabajador, en otras palabras, que no se tome importancia el tipo de contrato laboral que realiza el trabajador.

El derecho del empleo debe plantear la cuestión de necesidad de una protección general del empleo, más allá de las reglas de protección del contrato subordinado. La protección del empleo significa la tutela del trabajador, pero nuevas protecciones como, por ejemplo, [...] un sistema de tutelas ante la pérdida del trabajo que permitan el reconocimiento de un ingreso mínimo sustitutivo del salario u otro ingreso que perciba el trabajador. (Ackerman y Tosca, 2008 p. 135)

El acceso puesto laboral debe tomarse en cuestión a la falta de un amparo general de trabajo, y esto sería al margen de un acuerdo supeditado a lo subordinado. La protección del trabajo se entiende el amparo al empleado, un marco de normativas proteccionistas ante el desempleo que permita tomar en cuenta el reemplazo del ingreso del empleado. (Ackerman y Tosca, 2008 p. 135)

Se deduce de lo anterior que el derecho al empleo debería ser tomado como algo más que a las condiciones que se encuentra bajo un contrato laboral sino a la protección misma de dicho empleo. Amparo que debería estar dado mediante mecanismos proteccionistas, como, por ejemplo: remuneraciones sustitutorias, recolocación de puestos de trabajo, procedimiento preventivo de crisis.

Concepto de laboral

Es un término que se caracteriza por un acto con el propósito de realizar un producto, dar un servicio. Hablar del término laboral es referirnos al trabajo, pero hay algunas ocasiones que no necesariamente tiene una relación directa entre el empleador y su subordinado, es decir se refiere netamente a un vínculo social.

El vínculo social se entiende aquel sujeto que acuerda con otra para que realice actividades que quedan plasmadas en un documento en las que se encuentran todos los parámetros de trabajo, es decir tanto deberes y derechos para ambas partes.

Concepto de derechos

El término derecho deviene de la palabra en latín *directum* que tiene el sentido de que se está sujeto a una regla. Tiene como descripción que está conformada por un conjunto de reglas entre un grupo de personas, en las cuales cada uno de ellos posee derechos y deberes.

Derecho se refiere al conjunto de acuerdos de comportamiento ya sea de manera nacional o internacional, en un marco de diferentes parámetros dentro de una comunidad, con el objeto de alcanzar el bienestar social, la protección y la justicia.

Juntado estas dos palabras se comprende que el derecho laboral es parte de la rama derecho que normatiza sujeto a derecho. Este derecho es quien regula el vínculo y el amparo de las partes intervinientes es decir tanto al empleador como al trabajador comprometidos entre derechos y sus deberes. Existe en el mundo una organización laboral que brinda parámetros para proteger a ambas partes, por el cual se encuentra afiliado diferentes países para que de alguna manera se pueda llegar tener una relación laboral de manera más justa posible.

Concepto de trabajadores

El trabajador se refiere al conjunto de personas que prestan un servicio a cambio de una remuneración, dicha remuneración es pagada por la persona que requiere de ese servicio. El empleado se encuentra sujeto a la orden del empleador, ordenes que se encuentran limitados por el respeto de los derechos fundamentales. Este tendrá el derecho de ser contratado cumpliendo con los requisitos mínimos que la ley dicta.

Cierre de microempresas por causas objetivas

En América

Existen cuatro causales de cese de dos a más trabajadores, de las que nos nombra el texto único ordenado del decreto legislativo número 728 de la ley de productividad y competitividad laboral, en su artículo 46: casos ocurridos de manera accidental o por la propia naturaleza; los motivos financieros, de modernidad, o de infraestructura o parecidos; la desaparición legal de la empresa y pagos de deudas de la empresa, y la bancarrota de la empresa; y la de la reconstrucción patrimonial dada bajo al decreto legislativo de numero 845.

En la vocal a) del articulado refiere los casos de:

Fortuito se refiere a un hecho que sucede sin que se pueda predecir. Lo fortuito es algo que ocurre de manera casual. La situación que se dan, son ocurrencias que el ser humano puede evitar en parte, pero no de manera absoluta.

Por ejemplo: el incendio de una fábrica de gas.

Fortuito en latín deviene de fortuitus. Puede llamársele fortuita, que se utiliza para llamársele a una situación de la realidad en particular.

Por causa fortuita se entiende ese hecho que deviene de manera inesperada. Se usa ante situaciones que causan daño y cuya naturaleza es otorgarle responsabilidad a un sujeto en particular. Esta se describe como un hecho súbito.

Aunque estos se pueden prevenir, estos no se pueden descartar como un hecho sorpresivo ante un determinado momento.

Se da el trámite de terminación del vínculo laboral entre el trabajador y empleador por caso fortuito:

Si se presenta una situación inesperada que son de gran magnitud que compromete la perdida absoluta o parte del centro de labor, el patrón de la empresa podrá pedir la finalización de los acuerdos individuales laborales dentro del tiempo de interrupción de noventa días. Este último plazo brindado está relacionado al articulado de 12 vocal I del texto único ordenado del decreto legislativo de numero 728 de la ley de productividad y competitividad laboral (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que si ocurre de manera inesperada y esta se produce un daño fuerte y esta afecta de manera global o solo una parte de la empresa, el empleador tendrá el derecho de cancelar temporalmente o finalizar el vínculo con el trabajador. La paralización del trabajo se encuentra dado por un periodo de 90 días.

Con respecto a su procedimiento, este se sujetará, según normativa 47 y 48 inciso e) y f) del texto único ordenado del decreto legislativo de numero 728 de la ley de productividad y competitividad laboral a una inspección laboral ejercido por el sector autorizado, sustituyéndose por la decisión y a la conciliación a la institución de trabajo, por el cual otra autoridad administrativa de trabajo se encargada brindará el resultado al MTPE para su solución posterior. (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que el sector de trabajo no se encuentra facultado para resolver la conciliación y resolución del pedido de cierre de empresa a pedido del empleador, ya que fue brindado dicha responsabilidad a otro sector, por el cual este solo tendrá la autoridad para intervenir en la última etapa de la solicitud, que es en este caso en su resolución.

Fuerza mayor deviene del latín vis maior, situación inevitable ya que recae en hecho sorpresivo.

Por causa de fuerza mayor se entiende aun hecho que no se puede predecir, que puede ocurrir en cualquier momento, se puede prevenir y evitar grandes daños, es situación no originada por los hombres sino por la naturaleza misma.

Por ejemplo: la inundación de una empresa con todas sus maquinarias.

Se da el trámite de terminación del vínculo laboral entre el trabajador y empleador por caso fortuito:

Si se presenta un hecho imprevisible que son de gran importancia que abarca el daño absoluta o parte del lugar de trabajo, el dueño de la empresa podrá exigir la conclusión del trato laboral de las partes dentro del plazo de pausa de noventa días. Este último plazo se encuentra entrelazado al articulado de 12 vocal I del texto único ordenado del decreto legislativo de numero 728 de la ley de productividad y competitividad laboral (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que si ocurre de manera imprevista y esta se da gravemente y esta afecta de manera integral o fracción de la empresa, el empleador tendrá el derecho de

suspender por un lapso de tiempo o terminar el vínculo con el trabajador. La suspensión se encuentra dado por un periodo de 90 días.

Con respecto a su procedimiento, este se someterá, según estipulado en la normativa 47 y 48 inciso e) y f) del texto único ordenado del decreto legislativo de numero 728 de la ley de productividad y competitividad laboral a una inspección laboral dado por el sector autorizado reemplazado a la decisión y a la audiencia de conciliación por la institución de trabajo, por el cual la autoridad administrativa encargada brindará el resultado al MTPE para su solución. (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que el sector de trabajo no se encuentra autorizado para resolver la conciliación y resolución del pedido de cierre de empresa, ya que fue derivado dicha responsabilidad a otro sector de trabajo, por el cual este solo tendrá la potestad intervenir en la última etapa de la solicitud, que es en este caso resolución.

En la vocal b) del articulado refiere los casos:

Por motivos económicos

El término del vínculo laboral por motivos económicos a que se refiere el del texto único ordenado del decreto legislativo de número 728 de la ley de productividad y competitividad laboral del artículo 46 inciso b), se dará solo en caso el número de trabajadores supere el diez por ciento de su total. (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que el cierre de empresa por causas económicas procederá en un primer momento, bajo la condición de que este sea de todos los trabajadores su diez por ciento, este porcentaje tiene que ser igual o mayor.

Se someterá al procedimiento de:

- a) La empresa dará a la organización sindical, o a omisión de este, a sus trabajadores o en su defecto a encargados autorizados, comunicara el motivo que dio pie a esa situación y la lista de nombres de los trabajadores cesantes. Con respecto a su tramitación tendrá de dar aviso a la autoridad de trabajo, para que dicha encargada de paso a la apertura de su expediente. (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que la empresa tendrá que comunicar a los afectados (ya sea a sus representantes sindicales, a los mismos trabajadores u otros representados autorizados),

el motivo de dicho cese y la lista de cesantes asimismo la empresa deberá comunicar a entidad competente dicha acción para la apertura de su nuevo expediente.

- b) La unidad empresarial con la organización sindical, o con los mismos empleados o sus representantes, podrán llegar a un acuerdo con respecto a la conclusión del contrato u otras alternativas que puedan evitar la extinción del vínculo laboral o no llegar a ese extremo. Entre las alternativas que puede tener la empresa es la cancelación temporal de trabajo, ya sea en forma total o parcial de las horas en que normalmente se laboraba ya sea en cuestión de turnos, días u horarios de labor; asimismo lo cambios de contratos laborales; acuerdos sindicales u otras que puedan evitar el término del vínculo laboral por causas económicas. El acuerdo que se tome, podrá ser utilizado en otras situaciones parecidas. (Gaceta Jurídica, p. B-8, 2011).

Se entiende de lo anterior que la empresa con el sindicato correspondiente, con los mismos trabajadores o sus encargados, tendrán la oportunidad de llegar a una conciliación antes de llegar al cese de los trabajadores afectados por motivos económicos, por el cual se podrá plantear alternativas de solución que impida dicha conclusión laboral, las alternativas que pueden tomar en cuenta son con respecto a la jornada y horario de trabajo o en un caso extremos la modificación del contrato de trabajo. A la conciliación que se llegue, podrá ser tomado como ejemplo para solucionar otros conflictos similares.

- c) En forma consecutiva o seguida, la empresa emitirá a la autoridad encargada de trabajo, una declaración jurada, refiriéndose a la causa objetiva en la que se encuentran en el que deberá estar adjuntada una verificación correspondiente que pruebe su causa. La empresa encargada de realizar dicha verificación deberá a su vez deberá tener la autorización de la Contraloría General de la República. (Gaceta Jurídica, p. B8 y B-9, 2011).

Se entiende de lo anterior que en acto seguido el dueño de la empresa deberá rendir cuentas al encargado administrativo laboral los motivos económicos que generan la desvinculación con sus trabajadores, en las cuales deberá estar adjuntada una pericia sobre dicha situación. La pericia estará autorizada a una empresa aprobada por el órgano de control republicano.

Además, la empresa tendrá la potestad de pedir la cancelación perfecta de labores en el periodo que tome su tiempo dicho procedimiento, pedido que dará respuesta a favor, con el solo hecho de emitirlo, sin perjuicio de una inspección posterior a cargo de la autoridad competente. (Gaceta Jurídica, p. B9-, 2011).

Se entiende de lo anterior que la empresa tendrá la facultad de solicitar la cancelación perfecta de trabajo, es decir podrá cancelar la jornada y horario de trabajo sin remuneración alguna, en el lapso de tiempo que alcance el procedimiento, solicitud que será concedida con el solo de emitirlo, esta situación podrá ser examinada posteriormente por la autoridad encargada.

La autoridad encargada de trabajo les dará a conocer al grupo sindical o inexistencia de este, a los empleados o representantes encargados, el examen de parte, dentro de las cuarenta y ocho horas en que fueron proporcionados, los trabajadores podrán brindar otros exámenes, hasta unos quince días hábiles posteriores. (Gaceta Jurídica, p. B-9, 2011).

Se entiende de lo anterior que el Ministerio del Sector dará a conocer al empleado, ya sea mediante su sindicato o representante, el examen dado por los peritos encargados, por el que se le dará dentro de las cuarenta y ocho horas de haberlo obtenido, asimismo se podrá adjuntar al expediente las investigaciones hechas por los mismos trabajadores, estas se deberán presentar dentro de los siguientes días hábiles (quince).

- d) Terminado el tiempo, la autoridad encargada de trabajo, alrededor de las veinticuatro horas posteriores, llamara a una audiencia de conciliación a los representantes autorizados tanto para empleados y empleadores, audiencia que deberán realizarse a cabo obligatoriamente en un lapso de días hábiles posteriores (tres). (Gaceta Jurídica, p. B-9, 2011).

Se entiende de lo anterior que, culminado el tiempo, la autoridad encargada de laboral, alrededor de horas posteriores (veinticuatro), solicitara su apersonamiento a las partes del vínculo laboral para llegar a un acuerdo, audiencia que se realizara alrededor de días hábiles posteriores (tres).

- e) Agotado el tiempo estipulados referido anteriormente, la autoridad encargada de laboral tiene la responsabilidad de emitir su dictamen posterior hasta los cinco días hábiles, llegada la conclusión del plazo y no se llegase a emitir el dictamen, se dará

por entendido que la aprobación del pedido, si en caso no se emite ningún dictamen. (Gaceta Jurídica, p. B-9, 2011).

Se entiende de lo anterior que concluido el plazo dado en incisos anteriores la autoridad competente de trabajo tiene la obligatoriedad de emitir su evaluación y decisión en un lapso de tiempo de tres días (hábiles).

- f) Contra el dictamen claro o evidente, cabe la solicitud de requerimiento que debe intervenir en un tiempo no mayor a días hábiles (tres). Este derecho deberá ser solucionado en un lapso no mayor de días hábiles (cinco), concluidos estos, deberán expedirse la resolución que tendrá reafirmada la decisión recurrida. (Gaceta Jurídica, p. B-9, 2011).

Se entiende de lo anterior que, contra dicho pronunciamiento, se puede contraponer dentro de los tres días posteriores hábiles, una solicitud de consideración, en el que será calificado y decidido, y si en esta no se da, se entenderá por reconfirmada la decisión anterior.

Con respecto a su notificación, los trabajadores afectados deberán tener conocimiento de dicho hecho asimismo deberán acceder a los beneficios sociales correspondientes.

En la vocal c) del articulado refiere los casos de:

Por disolución de empresa

Disolución deviene del latín *dissolutio*, esta palabra se refiere al verbo de acción de separar lo que está unido.

Consiste en desaparición legal y los vínculos con terceros. Esta es una de los primeros pasos del cierre de una empresa. Para que se pueda realizar dicha declaración, existen tres formas: una de ellas es el traspaso de bien patrimonial (compra y venta de la unidad económica) y su liquidación (los representantes se hacen cargo de los pagos a deudores con el capital social de la empresa) y concurso de pagos de a los acreedores (cuando no se ha pagado a los socios, por el cual lo solicitan ellos mismos o la misma empresa) y finalmente deviene el cierre de la empresa de manera definitiva.

La disolución es el primer paso que realizan los intervinientes de una sociedad., mediante su voluntad de extinguirlo ya sea este como acuerdo y como persona jurídica. Esta no da pie a su conclusión, ni frena actividades de manera absoluta. (Monclús, párrafo 1, 2000).

Se pueden dar por diferentes causas:

- ✓ Cuando la empresa tiene paralizada sus actividades.
- ✓ Su finalidad de la empresa desaparece.
- ✓ No se da la finalidad planeada.
- ✓ Se encuentra paralizada determinados órganos sociales.
- ✓ Cuando se reduzca al 50 % del capital social neto.
- ✓ Cuando el valor de las participaciones sin voto incrementara a la mitad del patrimonio
- ✓ Cuando se reduzca a menos de lo que la ley estipula para su mantenimiento.
- ✓ cualquier otro aspecto que estipula el estatuto.

Si hay cavidad por algunas de estas razones, los representantes legales con lapso de tiempo tienen plazo para llamar a la junta general para someterlo al trámite.

Si no se utiliza el plazo o simplemente no hay ningún acuerdo de los convocados, entonces cualquier tercero interesado podrá pedir dicha disolución mediante un proceso judicial especializado en lo mercantil.

Si en el caso que los representantes encargados de dicho trámite no lo realizan entonces tendrán la responsabilidad de responder por las deudas generadas, así estos tengan que saldar con sus propios bienes.

Pero a pesar de ello, la disolución de empresa puede revertir en su causa, pero siempre y cuando supere los supuestos que lo causaron.

La disolución de la empresa deberá estar inscrita en el registro mercantil y difundido en una medio de mayor circulación.

Por liquidación de empresa

Liquidación deviene de la palabra de realizar los pagos de deudas, lo cual quiere decir que engloba aquellas acciones que tiene a saldar pasivos y cobrar créditos y cumplir con los compromisos acordados.

Una vez realizada la disolución de empresa, inicia el periodo de liquidación, donde los dueños o representantes legales derivan funciones a los liquidadores para que se encarguen de pagar a todos sus deudores. Este comienza según el orden de pago de lo que la norma lo estipula.

Si se presenta la liquidación, es porque a pedido de los acreedores, por lo que la junta de accionistas se retira e ingresa la junta de acreedores.

Por quiebra de empresa

Es el estado de una empresa que cierra su empresa a efecto de no contar con los medios de pago a sus deudores a causa de que los recursos que cuenta son menos de dichas deudas.

Con respecto a acuerdos laborales la evaluación del comportamiento del patrón en situación de quiebra le corresponde al A quo laboral; es relevante la responsabilidad del patrón por los motivos que determinaron su mala decisión. (Cabanellas y Flaibani, 2001, p. 477).

Luego de los procedimientos de la disolución y liquidación, acto seguido, es comunicar a los afectados de dicha situación.

Los accionistas deberán comunicar dicha situación a los sectores correspondientes de su estado, donde se procederá a nombrar a un liquidador para que salde la deuda. Una vez ya realizado el procedimiento, el destino de la empresa quedara en manos de los acreedores quienes decidirán los pagos o la reestructuración de dicha empresa. Si en caso deciden que se le pague, la empresa saldara, y si estos no alcanzan, se someterá a venta de los bienes fijos de la empresa para pagar el total, pero si en caso ello no cubriera, entonces el liquidador mediante un proceso judicial solicitara la declaratoria de quiebra. Si sucediera el caso de que con anterioridad se ha vendido bienes sabiendas de dicha situación, entonces mediante una carta notarial se puede solicitar y luego iniciar el proceso judicial para pedir una medida cautelar de dichos bienes para impedir su venta, para que se retenga las cuentas o se embargue los bienes de la empresa.

En la vocal d) del articulado refiere los casos de:

Por reestructuración patrimonial sujeta al decreto legislativo N° 845

La cancelación del contrato de trabajo por causas estipulado en el artículo 46 inciso c) y d) del texto único ordenado del decreto legislativo de numero 728 de la ley de productividad y competitividad laboral, en los que nos dice que ya sea disolución, liquidación o quiebra de la empresa.

Llegado a la consigna entre la empresa y la autoridad correspondiente sobre la disolución de empresa, conforme a la normativa general de sociedades y las situaciones de liquidación sin la necesidad de un proceso judicial o bancarrota de una empresa, el termino se generará dándole un lapso de tiempo de estipulado en parte tres de normativa en el apartado final del decreto legislativo de numero 845, legislación de reparación estructural de los bienes.

Los empleados tienen cuentan con la alternativa de adquirir bienes muebles e inmuebles de la empresa en bancarrota o en liquidación que les permite permanecer o reemplazar el trabajo.

Los sueldos y derechos laborales netos se podrán utilizar en la adquisición de los bienes muebles e inmuebles hasta el agotamiento de su saldo o la deuda tenida.

La reconstrucción de bienes se encuentra bajo el decreto legislativo de numero 845.

Los pasos para la desvinculación de trabajadores con la empores se encuentran sujetas a la legislación de número.

Concepto de cierre

El cierre referido en el sentido de materia laboral como su efecto anterior inicia con la suspensión laboral de manera total de sus trabajadores.

En la doctrina internacional colombiano respecto a la palabra, nos dice Campos que:

“[...] La *suspensión* de actividades puede tener origen en el sector laboral, caso en la cual suele calificarse de *huelga* o de *paro*. Si por el contrario, el origen de la suspensión proviene de la parte empleadora, recibe el nombre de *lock out*.” (2012, pg. 106)

La conclusión de la actividad laboral tiene su naturaleza en la institución de trabajo, situación en la cual puede denominarse ya sea paro o huelga. Si deviene por parte del dueño de la empresa se le nombra como *LOCK OUT*. (Campos, 2012, pg. 106).

Se deduce de lo anterior que el *LOCK OUT* en el idioma ingles se refiere cerrar o dejar afuera ya que *TO LOCK* se comprende como “cerrar”. Esto significa en diccionario

jurídico en lo laboral, que el empleador decide cancelar la actividad productiva de sus empleados a consecuencia de un conflicto en su empresa. Entendido de diferentes maneras, esto significa cierre de una empresa, en el que se da una afectación directa a la economía de la nación, por el que se ha tomado medidas mediante normativas que eviten la pérdida de puestos trabajo.

Asimismo, nos dice que:

“[...] las empresas privadas, esto es, aquellas que no dependen ni directa ni indirectamente del Estado, encargadas de la prestación de esos servicios, no pueden suspender actividades *sin permiso* del gobierno. Este por su parte, solo autorizara esa suspensión, previo a un detenido estudio compruebe que con ella no se va a causar un traumatismo a la normalidad económica o social del país” (campos, 2012, p. 106)

Las organizaciones societarias no se encuentran dependientes económicamente por el Estado, pero a pesar de ello no pueden suspender sus propios servicios sin el conocimiento a la autoridad competente. Este último solo brinda el cierre de la empresa, previa a una investigación, evaluación que efectivamente se visualice que dicha acción no traerá perjuicio en la normalidad del sector económico. (Campos, 2012, p. 106)

Se deduce de lo anterior que si bien cierto estas actividades económicas privadas no están sujetas a una dependencia directa ni indirecta del Estado ya que por el cual se rigen por su autonomía de su voluntad esta no deja de estar libre de que se cierre en cualquier momento, es decir estas no pueden sin aviso previo a las autoridades competentes cerrar la empresa, ya que estas tienen que sujetarse a tramites que legalice que dicha clausura se encuentre autorizado para no desproteger los derechos de sus miembros esto de sus trabajadores.

Concepto de microempresa

En América

En la doctrina nacional peruana clásica, el autor Pérez Campos señala en el IV

CONGRESO NACIONAL DEL LA SPDTSS (2010) que:

“El reconocimiento de las relaciones laborales especiales ha supuesto un camino intermedio entre las exigencias de una nueva realidad económica y el carácter expansivo del tipo común o tradicional de relación laboral; de ahí que junto a su función integradora de relaciones cuasi-laborales hayan venido a satisfacer, además, una cierta finalidad flexibilizadora que el estatuto

jurídico de determinados colectivos demandada y sobre cuya naturaleza laboral no parecían existir grandes dudas” (p. 574).

La inclusión en la normatividad laboral de las contraprestaciones laborales específicas a balanceado entre la realidad económica moderna y las relaciones laborales tradicionales, de ahí que ello ha venido a cubrir una necesidad y además ha cumplido con flexibilizar el cuerpo normativo que ciertos grupos lo necesitaban y además su mismo origen no parecía tener grandes discrepancias de su creación (Pérez Campo, 2010, p. 574).

Se deduce de lo anterior que las normas laborales especiales fueron creadas en un contexto en que la realidad económica social lo requería, es así que dicha legislación de contratos laborales se estableció, así como paralelamente a ello vino a satisfacer de manera flexible a un determinado sector que lo solicitaba dado al surgimiento de la cantidad masiva de micro negocios y trabajadores independientes y en las acarrea situaciones que afectaba económicamente a la mayoría de la población.

Asimismo, en la misma doctrina peruana contemporánea, el autor Ojeda Avilés señala en el IV CONGRESO NACIONAL DEL LA SPDTSS que:

[...] luego de la consolidación, del ámbito de derecho de trabajo, fueron asimiladas e incorporadas “antiguas zonas grises merced a las relaciones laborales especiales”, hasta que la Ley de Relaciones Laborales de 1976, “creo la figura de las relaciones laborales especiales, determino su número, y exigió que la ampliación del mismo solo pudiera acaecer mediante ley, aspectos después transferidos al vigente Estatuto de los Trabajadores” (2010, p. 575).

Después de la concretización del derecho de laboral, fueron acopladas y agregadas “aspectos no muy favorables sobre las relaciones laborales de regímenes especiales”, hasta que la legislación laboral de 1976 concibió estas normativas especiales, el cual nació la forma de vincularse laboralmente bajo la normativa emanada, normas que fueron incluidas al reglamento de los trabajadores. (Ojeda, 2010, p. 575)

Se deduce de lo anterior que los derechos laborales de norma especial nacieron en una realidad difícil por el cual no existía regulación y esto hace que se crean normas especiales para moldear dichas relaciones laborales, en las cuales conformaron parte de nuestra legislación laboral.

En la misma doctrina nacional peruano, Infantes nos dice respecto a este término que:

[...] es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (2010, p. VI)

La creación de un negocio constituida por una persona o más, bajo cualquier modelo societario estipulado por nuestra normativa actual, tiene como finalidad realizar proceso productivo para su venta o el ofrecimiento de bienes o servicios. (Infantes, 2010, pg. VI)

Se deduce de lo anterior que la conformación de una empresa tiene como finalidad de creación, su interés de obtener riqueza, por el cual realiza diferentes procesos productivos ofreciendo al mercado bienes y servicios.

La inscripción de las microempresas se realiza en la página web de la institución de trabajo (www.mintra.gob.pe), del cual se obtiene un documento que le permitirá registrarse, y con ello, el dueño de la empresa podrá obtener los beneficios en la reducción de pago de derechos a sus trabajadores.

La empresa inscrita bajo el régimen especial de microempresa tiene como característica el no sobrepasar sus ingresos anuales de 150 unidades impositivas tributarias, y estos se medirán en base a los ingresos netos anuales. Pasado el nivel de ventas por dos años consecutivos, estos tendrán el beneficio seguir acogidos al régimen especial hasta por un año consecutivo; estará bajo este parámetro desde su registro en su legislación especial. Por otro lado, las empresas registradas no tienen la obligación de conformarse solo como persona jurídica sino también como persona natural y ser parte de cualquiera de modelos societarios normadas dadas en la legislación peruana y con respecto a la reincorporación a los empleados sujetos anteriormente a un régimen donde cuentan con todos los derechos laborales bajo un régimen general, los empleadores no podrán terminar vínculo laboral para pasarlo al régimen especial con la finalidad de pagarle menos beneficios sociales, es por ello que deberá dejar pasar por lo menos un año para poder recontratar al trabajador.

Como en toda Legislación, existe aspectos en donde no se puede aplicar por la existencia de fundamentos jurídicos, ya que a pesar de que se cumple con todos los requisitos estas no se encuentran comprendidas por darse situaciones, como por ejemplo: aquellas que se conformen bajo un vínculo económico estipulado en el en el articulado 4 del decreto supremo de numero 008-2008-TR, tengan vinculación económica con otras que se encuentren bajo el mismo régimen ya sea empresas nacionales o extranjeras, guarden o no

indique información, cierren su empresa para acogerse al régimen especial del mismo rubro o que se realicen actividades de diversión (bares, discotecas, juegos de azar, etc.). Asimismo, cuando el sector trabajo tenga cuenta con la información del vínculo económico entre una microempresa y empresa pequeña.

Así como los dueños de los negocios incipientes cuentan con beneficios laborales esto es reducción de costos laborales, el trabajador tiene beneficios como: un sueldo mínimo por su labor (novecientos treinta soles nacionales) en la medida que trabajen de cuatro o más horas por día, un descanso físico de un día semanalmente obligatorio, quince días de vacaciones anualmente, pueden recortar su descanso vacacional físico hasta siete días con acuerdo entre los que integran la relación laboral, perciben vacaciones trunca una vez cumplidos los primeros treinta días laborados, se les brinda indemnización por vacaciones no disfrutadas en el periodo correspondiente, su labor máxima es de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, se encuentran en el seguro de salud del Estado, el trabajador contribuye al sistema de jubilación ya sea privado o estatal, tiene derecho al cobro de manera fraccionaria de las ganancias anuales que pueda tener la empresa, cuentan con el derecho a una indemnización contra el despido injusto (diez remuneraciones por cada jornada de trabajo por cada año de labor con un límite de noventa remuneraciones diarias asimismo se les reconoce derechos como organización sindical, con las dos remuneraciones por días festivos, con un seguro de jubilación, con un seguro de trabajo se encuentran bajo riesgo, una remuneración por carga familiar pero con lo que no cuenta este régimen es el de una compensación por tiempo de labor.

Veamos a continuación un cuadro comparativo entre régimen general y régimen especial:

Tabla 1. REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

REGIMEN LABORAL GENERAL D. LEG. 728, TUO. N° 003-97-TR

REGIMEN LABORAL ESPECIAL D. LEG. N° 1086, TUO. D.S. N° 007-2008-TR; 008-2008-TR

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	REGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN	REGIMEN LABORAL ESPECIAL (*)	
		MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración Mínima Vital	Si (S/ 930.00 en la medida que laboren 4 o más horas diarias)	Si (S/ 930.00 en la medida que laboren 4 o más horas diarias)	Si (S/ 930.00 en la medida que laboren 4 o más horas diarias)
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	Si (1 RM computable al año depositada en dos armadas semestrales; al 15 de mayo y al 15 de noviembre)	No	Si (15 RD por año completo de servicio)
Descanso Semanal Obligatorio	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)
Vacaciones	Si (30 días al año D. Leg. 713)	Si (15 días al año, Ley MYPE)	Si (15 días al año, Ley MYPE)
Reducción Descanso Vacacional	Si (15 días previo acuerdo de partes)	Si (7 días previo acuerdo de partes)	Si (7 días previo acuerdo de partes)
Vacaciones Truncas	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)
Indemnización por Vacaciones no Gozadas	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)	Si (D. Leg. 713)
Gratificación de Fiestas Patria y Navidad	Si (Una Remuneración de acuerdo a la Ley 27735 y Reg.)	No	Si (1/2 Remuneración de acuerdo a la Ley MYPE)
Jornada Máxima	Si (8 Horas Diarias o 48 horas a la semana)	Si (8 Horas Diarias o 48 horas a la semana)	Si (8 Horas Diarias o 48 horas a la semana)
Seguro Social de Salud	Si (ESSALUD 9%)	Si (SIS – Sistema Semisubsidado o ESSALUD 9%)	Si (ESSALUD 9%)
Participación de las Utilidades de la Empresa	Si (D. Leg. 892)	No	Si (D. Leg. 892)
Seguro de Vida	Si (De acuerdo a la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales D. Leg. 688)	Si	Si (De acuerdo a la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales D. Leg. 688)
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	Si (De acuerdo a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N° 26790 y lo establecido por el D. S. N° 003-98-SA)	Si	Si (De acuerdo a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N° 26790 y lo establecido por el D. S. N° 003-98-SA)
Asignación Familiar	Si (10% de la RMV – Ley N° 25129)	No	No
Indemnización por Despido Arbitrario	Si (Un sueldo y medio por c/año de servicios o por cada mes que falte para culminar el contrato de ser el caso, con un tope de 12 remuneraciones, TUO. D. Leg. N° 728)	Si (10 remuneraciones diarias por cada año de servicios, con un tope de 90 remuneraciones diarias)	Si (20 remuneraciones diarias por cada año de servicios, con un tope de 120 remuneraciones diarias)
Derechos Colectivos	Si (Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y su Reglamento D.S. 010-2003-TR)	Si (Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y su Reglamento D.S. 010-2003-TR)	Si (Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y su Reglamento D.S. 010-2003-TR)

Trabajo en Sobretiempo	Si (Las 2 primeras horas 25% a partir de la 3era. hora 35% más D. Leg. 854)	Si (Las 2 primeras horas 25% a partir de la 3era. hora 35% más D. Leg. 854)	Si (Las 2 primeras horas 25% a partir de la 3era. hora 35% más D. Leg. 854)
Jornada Nocturna	Si (Sobretasa del 35% de la RMV)	No (Se aplica sobretasa, si la jornada es habitual)	Si (Sobretasa del 35% de la RMV)

(*) ACOGIMIENTO: Ingresar a www.trabajo.gob.pe servicios, servicios en línea, Registros en REMYPE, con su RUC y Clave Sol (llenar el formulario virtual)

1. MICRO EMPRESA: Ventas anuales hasta 150 UITs
2. PEQUEÑA EMPRESA: Ventas anuales hasta 1700 UITs
3. MEDIANA EMPRESA: Ventas anuales hasta 2300 UITs

Fuente: Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo

Concepto de causas objetivas

Por causa

Se entiende al origen, motivo, inicio de algo que genera a una acción, es decir que lo empuja a realizar algo.

Por objetivo

Se comprende que se realiza algo sin la influencia de alguien, es decir sin la intervención de una palabra, una idea u opinión.

Por causas objetivas

Se refiere, desde el punto de vista general, que son efectos que no se encuentran influenciadas por ningún sujeto.

Desde el punto de vista laboral, son aquellas situaciones que estipulan las legislaciones laborales para someterse a actuaciones, en donde no intervienen las partes de la relación laboral.

Lo contrario a estas causas objetivas son las causas subjetivas, que la ley lo detalla y por lo que es sancionado. En algunos casos no se encuentran estipulados, con lo cual se toma como causa subjetiva, cuando el empleador toma la decisión de terminar el vínculo laboral no sujetando a las causas que indica la legislación peruana, de ahí que a ello se le conoce como despido injustificado (en la norma existen diferentes formas de despidos)

El despido es el término del vínculo laboral bajo una decisión unilateral por parte del empleador.

En el ámbito internacional argentino Grisola (2008), nos dice que:

“Es un modo de finalizar del acuerdo de laboral que se da a causa de la decisión de una de las partes y puede sostenerse en un neutral efecto o puede establecerse sin la manifestación de ellas. [...]” (p. 1005).

Es una forma de cesar el acuerdo de partes que inicia por la manifestación de una de ellas y puede argumentarse bajo una justificación válida amparada por la ley o por el contrario sin ella. (Grisola, 2008, p. 1005).

Se deduce de lo anterior que, el término del vínculo laboral a causa de un despido ya sea bajo una justificación o no, esta expresión no es válida cuando se refiere que esta sea realizada por algunas de las partes ya que para que se dé la figura de despido, está sola va recaer en una la decisión del dueño de la empresa, puesto que la determinación de cesar la relación laboral por parte del trabajador no se va a llamar despido sino auto despido.

En esta última doctrina señala también que:

Es la voluntad del empresario (despido justificado) o del trabajador (despido injustificado) el contrato desaparece legalmente, es decir que se genera por su decisión de continuar con la relación laboral. (Crisola, 2008, p. 1005).

Se entiende de lo anterior que, en muchos casos, es el empleador quien toma la decisión de no continuar con la relación laboral con su trabajador, hecho que se convierte en un despido injustificado, la norma por su parte ante esta situación sanciona, ya sea nivel administrativo con multas o judicial con reposiciones de puesto del trabajo o indemnizaciones.

Es una acción de recibimiento, ya que se vuelve válido desde el segundo en que dicha acción llega a conocerse por el afectado. (Crisola, 2008, p. 1005).

Se entiende de lo anterior que la llegada de información de un hecho o situación se va hacer efectiva cuando el que comunica dicha información es recibido por el destinatario.

Es un suceso que finaliza, porque desde que es obtenida el aviso, las consecuencias del contrato terminan posteriormente y ni una de los integrantes puede pedir hechos que suceden a futuro para justificar dicha decisión. (Crisola, 2008, p. 1005).

Se entiende de lo anterior que si se da dicha medida y es muy bien recepcionado por el afectado entonces no se puede retractar a menos que se llegue a un acuerdo entre los integrantes del vínculo de trabajo.

- 1) Esta situación que deviene en un acto no dado bajo la formalidad, lo cual quiere decir que puede expresarse de manera oral o mediante un documento o producirse de una acción evidente de algunos de los integrantes (por ejemplo: el no dejar ingresar al trabajador al centro). Pero si se inicia bajo el procedimiento que indica la norma es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito (por telegrama, por carta documento) o inclusive surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes (por ejemplo, la negativa de trabajo). Pero en el caso de despido con preaviso y despido con justa causa, es ineludible de forma escrita. (Crisola, 2008, p. 1005).

Se entiende de lo anterior que se considerara despido injustificado a si se comunique de manera oral o escrita, si en caso el empleador no toma en cuenta el procedimiento estipulado en la norma. Procedimientos que se dividen en tres específicamente: el envió de memorándums, carta de preaviso y finalmente carta de despido. Sin perjuicio de que se demuestre en la vía judicial que a pesar de someterlo al procedimiento de despido este se de manera injustificada.

Como se ha referido, la legislación laboral no ha constituido la aclaración de “motivos justos”, a nivel normativo ni ha instaurado valoración para definir como sería esta. Empero, se ha observado que la normativa laboral chilena le es relevante que las situaciones que diagnostican la exigencia de la cancelación no salgan de la sola decisión o carga del empleador, por lo contrario, estas sean sujetas a las causas estipuladas por nuestra normativa 728, ya sean estas trascendentales y continuos. (Organismo Internacional de Trabajo, 2011).

Se entiende de lo anterior que el Organismo Mundial Laboral refiere que la causa objetiva no ha tenido un concepto que precise específicamente. En el Perú solo se nombra las causas y los doctrinarios lo definen, esto no sería dable, ya que se puede tener diferentes conceptualizaciones que a larga generaría problemas de conceptualización y por ende de aplicación.

MARCO LEGISLATIVO

Mecanismos protección laboral de los derechos de trabajadores

En este marco se trabajará sobre las diferentes legislaciones que maneja diferentes países sobre mecanismos de protección laboral, ello iniciara desarrollando nuestra legislación, para primero conocer su existencia y si existe su debida protección y ya con ello poder realizar una comparación y dependiendo de la similar realidad nacional incluirla en nuestra normativa.

América

En la legislación nacional peruana, la ley de Microempresa fue creada en un primer momento para disuadir la afectación de diferentes problemáticas generados en el contexto anterior y se ha ido desarrollando hasta la actualidad porque aún existen problemáticas económicas sociolaborales que buscan una solución, debido a que las normas implementadas han ido inclinándose para un lado de la balanza y esto denotado en el recorte de los derechos, entre ellos los que protegía al trabajador ante cese laboral por cualquier circunstancia (CTS), y la no inclusión de mecanismos de protección laborales ante ello. Bajo lo referido, se muestra en forma ordenada las normas creadas y modificadas desde un inicio hasta la actualidad.

a) Decreto Legislativo N° 705

Legislación de Promoción de Microempresas

Año 1991

Principalmente definió su cometido al número de empleados y suma por año de ventas. Fue determinada por tomar hasta diez personas que desempeñan alguna actividad y sobre cantidad determinadas de ventas hasta doce unidades impositivas tributarias dadas por año.

b) Ley N° 26904

Año 1997

Ley que manifiesta su interés en la manifestación y fomento de registro de medidas acerca microempresa. Este positivismo a su partida.

c) Ley N° 28015

Legislación de promoción y sujeto a derecho de la microempresa y la pequeña empresa.

d) Ley N° 27268

Legislación General de la Pequeña y la Microempresa

Año 2000

Se anuló el Decreto Legislativo de número 705, y entre otros cambios, se incrementó hasta cuarenta, límite que no podía sobrepasar sobre el número de empleados para la empresa pequeña.

e) Ley N° 28015

Legislación de Difusión y sujeto a derecho de las Microempresas y Pequeña Empresa

03/07/2003

Esta legislación otorgada por el Estado tiene como objeto el difundir la libre competencia, la formalización y el crecimiento de las MYPE para aumentar puestos de trabajo sostenible, su rendimiento y sus ganancias, su aportación al PBI, a la extensión del mercado nacional y las ventas de productos al exterior, y su tributación.

A través del simplismo de trámites con respecto al cumplimiento de su registro, vigilancia, investigación y visita posterior: surge la creación de las normativas especiales, acceso al apoyo financiero y a intervenir en las relaciones de compra y venta con el Estado.

ALDE (2016), nos dice acerca de esta norma:

Un ejemplo de reglamentación laboral diferenciada lo encontramos en Perú con la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015), de julio de 2003, mediante la cual se reducen una serie de costos laborales a los empleadores de estas unidades económicas cuando contraten trabajadores, respecto de los costos que pagan las empresas más grandes. Inicialmente se trató de una medida temporal, que ante el buen resultado que generó se fue prorrogando hasta, al menos hasta 2013. (p. 59-60)

f) Decreto Supremo N° 009-2003-TR.

Ordenamiento de la Legislación de Difusión y sujeto a derecho de las microempresas y pequeña empresa.

09/09/2003

Luego de dos meses de divulgada la Ley N° 28015 se aceptó su ordenamiento del Decreto Supremo 009-2003-TR el cual integra el mandato adaptable a la difusión y sujeto a derecho de las microempresas y pequeña empresa.

El ordenamiento refiere evidentemente la definición de términos específicos como: del total de venta dados por año, la cantidad de empleado de las microempresas y pequeñas empresas, la continuación del acogimiento bajo el régimen especial, vigencia de la norma, etc.

g) Ley N° 28851

Legislación que cambia la Ley N° 28015, Legislación de fomento y sujeto a derecho de las microempresas y empresa pequeña.

27/07/2006

Legislación que cambia los articulados de numero 21° y 43° de la Ley N° 28015, en lo que se refiere acuerdos de compra y venta con el Estado y el establecimiento del tiempo del acogimiento de la norma especial, extendiéndolo hasta diez años desde el ingreso de la norma, lo cual quiere decir que hasta el 04/07/2016.

Pero la Legislación de Fomento y Sujeto a derecho de las Microempresas y Empresas Pequeñas con su cambio pasaría de a ser Legislación de Fomento del Desarrollo, y Sujeto a derecho y Mejora de las Microempresas y Pequeñas empresas y Alcance al Empleo Digno.

h) Legislación de numero 29034

10/06/2010

Legislación que cambia el articulo 21 de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Después de modificaciones, la legislación anterior pasa tener un nuevo nombre y es ahora llamado “Legislación de Fomento del Desarrollo, y Sujeto a derecho y Mejora de las Microempresas y Pequeñas empresas y Alcance al Empleo Digno”

Este sector especial fue concebido con el fin de determinar el ordenamiento legal que fomentara el desarrollo y la mejora de insertar parámetros de alcance individual y la concepción de mecanismos de apoyo y difusión para la exportación e importación de otros

países y normativas que impulse el surgimiento el desarrollo de los grupos societarios junto con la mejora de negocios empresariales. (Valderrama, L., et al, 2017, p. 393)

Esta normativa fue concebido con el fin de estipular mediante una legislación que indujera la libre demanda y oferta de bienes y servicios, que cumplan con determinados parámetros y que crezcan empresarialmente, es así que se establece una línea de alcance individual y de innovación de técnicas de ayuda y exposición favorable, así como, apremia a los empresarios que invierten, la realización de productos, vender sus productos en mercados nacionales y extranjeros y otras líneas que empujen a los creadores de negocios y que puedan hacer posible el desarrollo de la agrupación empresarial y crecimiento regulado de este sector económico. (Valderrama, L., et al, 2017, p. 393).

Se deduce de lo anterior que la ley de micro y pequeña empresa fue creada bajo una finalidad que es en este caso favorecer a los negociantes incipientes, sin embargo no se tomó en cuenta en dicha ley medidas proteccionistas que pudiera amparar y beneficiar a la masa trabajadora

h) Decreto Legislativo N° 1086

Legislación de Fomento del Desarrollo, y Sujeto a derecho y Mejora de las Microempresas y Pequeñas empresas y Alcance al Empleo Digno.

06/2008

La nueva Legislación dictó a la protección de las de las potestades dadas al poder de función ejecutiva con la finalidad de reformar de manera complementaria el de trato entre nuestro país y EEUU.

Esta norma regula la legislación laboral para microempresas como lo estipulaba la legislación de numero 28015 y refiere el tema de BBSS y formas de aportación.

Asimismo es necesario referirnos que esta legislación se utilizara continuamente para las Mypes, siempre cumplan con los requisitos que lo requiere.

i) Decreto Supremo N° 007-2008-TR

Apartado Único Ordenado de Legislación de Fomento del Desarrollo, y Sujeto a derecho y Mejora de las Microempresas y Pequeñas empresas y Alcance al Empleo Digno.

Sobre la Programación de Difusión de la Legislación Laboral (2009), en su conjunto de Normas sobre Régimen Laboral de Actividad Privada, se refiere:

El Artículo 4: La legislación tiene como fin el de Fomento del Desarrollo, y Sujeto a derecho y Mejora de las Microempresas y Pequeñas empresas para la extensión del mercado nacional e internacional en el marco del Alcance al Empleo e inserción a la legislación social y Sujetarse a derecho las empresas incipientes.

30/01/2008

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

j) Legislación de numero 30056

Ley que cambia varias legislaciones para motivar las inversiones, desarrollo y crecimiento económico empresarial en el país.

02/07/2013

En esta legislación se ha incluido reformas relevantes como es el ya no contar como requisito indispensable el número de contratación de trabajadores como parte elemental para el acogimiento del régimen especial, la delegación de la administración de la planilla de la trabajadores a la superintendencia de aduanas y administración tributaria así como se confirma el carácter continuo de la normativa laboral y entre otros aspectos tributarios.

Mencionado la continua reforma que ha atravesado la ley de microempresas desde su origen hasta la actualidad, se puede evidenciar que los beneficios se inclinan más para un determinado sector y no para bien común, a pesar de que su fin sea indirectamente generar más puestos de trabajo y con ello reducir el desempleo y por ende la pobreza, pero esto no está más lejos de realidad, ya que con esta legislación la parte más afectada es la masa trabajadora por su recorte de derechos laborales, recorte en los que se encuentran los que protegen ante el cese del trabajador por causas objetivas, esto es la compensación por tiempo de servicio.

Ahora bien, si bien es cierto que la creación la ley de microempresa no creo un mecanismo de protección laboral específico ante situaciones del cese laboral por causas objetivas, pero

si la norma laboral general cuenta con sus propios mecanismos protectores como son los procedimientos administrativos para el cierre de empresa.

Sobre el procedimiento administrativo por cierre de empresa por causas objetiva se encuentra dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Decreto Supremo N° 003-97-TR, ello en base a sus causalidades referidas en el artículo 46.

Sobre, Dirección General Inspectiva Laboral (2016) en su Conjunto de Legislaciones sobre Materia laboral del MINTRA se extrae la:

Legislación de rentabilidad y desarrollando laboral

Dictamen legislativo de numero 728

Norma que crea la Legislación de rentabilidad y desenvolvimiento laboral.

Dictamen superior de numero 003-97-TR - 27/03/1997

Es el apartado único ordenado de la Legislación de rentabilidad y desenvolvimiento laboral.

En el capítulo siete, de la conclusión del vínculo de trabajo por motivos específicos, nos dice en su:

Artículo 46.- son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) Por situaciones accidentales o de naturaleza;
- b) Por situaciones financieros, de sistema tecnológico, de infraestructura o parecidos;
- c) Por cierre de empresa y pago a sus deudores y por no contar con liquidación;
- d) La reestructuración patrimonial de acuerdo al Dictamen legislativo de numero 845.

La norma es clara cuando indica situaciones en los que los empleadores están exonerados de pagar una indemnización ya que cuentan con una justificación que no recae específicamente por culpa.

En la legislación argentina, los mecanismos de protección al trabajador antes de su cese del trabajador se encuentran estipulados en siguientes leyes: Ley A- 20744 de contrato trabajo

en los artículos 219, 220 y 222; Ley 24013, capítulo VI artículo 98 al 105; y el Decreto 265/02 (reglamento).

El procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) ha sido instaurado por las empresas, a los fines de evitar los despidos al personal a su cargo, siendo el mismo una decisión preventiva persiguiéndose la conservación del empleo de trabajadores. (Mac Donald, 2008, párrafo 17).

Gatti (2015) menciona sobre otro mecanismo de protección laboral, solo que ello es aplica cuando el trabajador es cesado:

El artículo 251 de la Ley de Contrato de Trabajo establecido: “si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará de acuerdo a lo previsto en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores”

El artículo 251 del ordenamiento sobre contrato de trabajo estipula: “si la insolvencia del empresario impulsara al cese del acuerdo laboral y esta fuera a consecuencia no atribuible al mismo, la reparación correspondiente al empleado será aplicable de acuerdo al artículo 247. En cualquiera otra suposición de reparación se medirá según lo establecido en el artículo de numero 245. El señalamiento de hechos que indica este articulado se ejecutara por la autoridad competente con respecto a la insolvencia al segundo de dictaminar su origen e importancias de los pedidos de inspección expuestos por los que cuentan con el derecho de reclamar su pago.

Se deduce de la cita anterior que la legislación argentina cuenta con normativa para superar el despido por causas objetivas de los trabajadores, es decir cuando sucede un despido por cierre de una empresa por causas objetivas, la ley protege al trabajador mediante una indemnización, esta será determinada por un juez a cargo, el cual ordenará el pago, pero previa visualización de la situación en la se encuentra la empresa.

Previamente a ello estable el sometimiento a un procedimiento administrativo, que permita al trabajador contar la información bajo fundamento del término del vínculo laboral es por ello que:

El articulado número 243, LCT, refiere que “el cesar por causa objetiva dispuesta por el empresario como la constatación del acuerdo de trabajo sostenida en motivación justa que realizara el empleado, deberán informare por documento, con razones suficiente y evidente sobre las causas que argumentan la ruptura del acuerdo” (Grisola, 2008, p. 1005)

El articulado 243 de la LCT, manifiesta que: el cese dado por causa fundamentada por el dueño de la empresa, deberá ser comunicada de manera escrita, clara bajo argumento válido que origina el rompimiento del acuerdo laboral a su trabajador. (Grisola, 2008. P. 1005).

Se deduce de lo anterior que, así como en nuestro país existen normativas que obligan al empleador a comunicar al trabajador sobre el despido por causa objetiva así también se da en la legislación argentina, con lo cual se denota de manera internacional que el mecanismo de protección permite al trabajado tener conocimiento del fundamento valido que verifica su entidad competente el cual no se encuentra exento de ser refrendada o cambiada en la vía judicial.

En la legislación colombiana su mecanismo de protección laboral se encuentra mencionado la Ley 1636 emitida el 2013 en la que refiere que para acceder a un seguro de desempleo (mecanismo de protección al cesante) debe cumplir con determinados requisitos:

- No debe estar laborando
- Debe haber aportado por lo menos de los 3 últimos años: ya sea para trabajadores dependiente (periodo de 1 año) o para el caso de trabajadores independientes (periodo 2 años).
- No estar inscrito en una agencia de colocación de empleo.
- Asistir a los programas de capacitación dados por la administración de empleo

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La formulación de la problemática suscitado en el espacio, tiempo y lugar debe ser redactada con claridad y de manera concisa. Cada palabra escrita se debe encontrar concatenada y con descripciones específicas, en las cuales estos son encerrados en signos de interrogación.

Cada pregunta debe ser formulada de tal manera que las categorías deben relacionarse entre su independiente y dependiente, debe estar interpuesto por un conector lógico, a las personas que se van a estudiar, tanto el sitio y el tiempo. (Valderrama, 2015, pg. 78).

Se deduce de lo anterior que la formulación de la problemática, debe ser redactada con parámetros estrictos, donde no debe faltar requisitos específicos como indica la cita anterior: categorías, conector lógico, al grupo de personas en estudio, lugar y tiempo.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

PROBLEMA ESPECÍFICOS

Problema específico 1

¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Problema específico 2

¿Qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Este trabajo tiene su base de ser realizada por la problemática que se presenta en un determinado lugar, espacio y tiempo, por el cual se busca solucionar mediante su investigación.

La búsqueda de una respuesta del porqué del estudio, se evidencian en las causas, por el cual se realiza dicha investigación, porque debe hacerse todo lo posible de que sea aceptada [...] (Valderrama, 2015, pg. 140).

Se deduce de lo anterior que la justificación es la explicación de la realización de dicha investigación por el cual será la carta de presentación del trabajo y por lo que se debe buscar que se tenga interés y acogida en su aceptación.

Justificación Teórica

Este trabajo debe estar sostenido de otras investigaciones ya realizadas para que esta pueda apoyarse ante posibles discordancias.

Se refiere al surgimiento de la motivación que va tener el investigador por ahondar en su estudio ya que tratara dicho problema de manera similar. A partir de esos sustentos se busca mejorar el estudio para obtener nuevos argumentos que cambien o agreguen a lo planteado inicialmente. Se hace relevante indicar en formas las esenciales bases teóricas de lo que busca trabajar dicha investigación. (Valderrama, 2015, p. 140).

Se deduce de lo anterior que la justificación teórica acerca del trabajo realizado busca apoyarse de otros trabajos que puedan complementar y mejorar la investigación y por ende coadyuvar a que el resultado sea de manera más precisa.

La creación de Mypes fue en su momento una medida disuasiva de la crisis económica nacional en el que consistía brindar beneficios tanto a la sociedad, empleadores y trabajadores, pero al aplicarse ello trajo consigo perjuicios, perjuicios que recayeron a la parte más vulnerable (los trabajadores). Este régimen especial ha permaneció hasta la actualidad y no se ha buscado por menos mermar sus efectos. Los efectos que causan mayor perjuicio son cuando se trata de ceses colectivos ocurrido ante el cierre de una empresa por causas ajenas a la voluntad del empleador. Dentro de esos efectos se encuentra el recorte de derechos laborales, principalmente la compensación por tiempo de servicio. Sin embargo en la actualidad se han creado mecanismos de protección laboral, pero estos no protegen de manera integral al trabajador ante su pérdida de su puesto de trabajo, es por ello que ha investigado mecanismos de protección laboral nacionales e internacionales para incluir en nuestro país con el propósito reducir los perjuicios causados. Los mecanismos de protección laboral investigados son el seguro voluntario contra el desempleo, recolocación de puestos de trabajo y procedimiento preventivo de crisis.

De ahí que el presente la investigación, se va justificar de manera teórica, mediante los mecanismos de protección laboral que ya fueron aplicados en otros Estados con similar realidad.

Justificación Práctica

El estudio se encuentra orientado según lo que el investigador desea alcanzar, para comprender la motivación de la investigación.

El autor Valderrama refiere acerca de la justificación práctica:

En ella se evidencia el propósito del investigador por ampliar su conocimiento, obtener el grado académico o por aportar a nuestra sociedad con normativas que permita a la resolución de problemáticas que afecten a la colectividad. (Valderrama, 2015, p. 141).

Se deduce de lo anterior que la justificación práctica es la verdadera motivación del estudio por el cual el investigador expondrá sus causas: grado académico, contribuir a la mejora de la calidad de vida de la colectividad o solo por el hecho de incrementar sus conocimientos.

Este trabajo se justifica de manera práctica, ya que se quiere alcanzar aporte a la sociedad, es decir que los trabajadores en proceso de cese o ya cesados por causas objetivas de las microempresas cuenten con mecanismos protectores de sus derechos laborales recortados.

Justificación Metodológica

Este estudio es también justificado mediante método de trabajo y ella se da en base a diseños y técnicas que han de ayudar a la facilitación de la realización del trabajo.

Se refiere a las estrategias planteadas metodológicamente, de las cuales dentro de ellas se encuentran los instrumentos (encuestas, entrevista, cuestionarios, formulaciones, etc.), que van a contribuir y ayudar a la investigación en su estudio. La creación de un sistema y su ejecución permitirá la solución de los problemas planteados. La creación de un sistema y su ejecución en la resolución de las problemáticas, la utilización y de su certeza de formas matemáticas, como el armado de encuestas para obtener resultado, son métodos importantes para resolver el trabajo. (Valderrama, 2015, p. 140-141).

Este trabajo se encuentra elaborado bajo un procedimiento específico para lo cual se utilizó un diseño mediante técnica que avocan a la captación de determinados sujetos especializados que se encuentran relacionados en la realidad a esta problemática para la cual las respuestas de las encuestas (instrumento de estudio) realizadas aportaran a esta investigación.

1.5. Supuestos objetivos de trabajo

Esta investigación cuenta primordialmente con motivos suficientes para su realización, es por ello de su desarrollo, a este motivo se le va a llamar justificación y estas cuenta con clases.

Todo estudio está guiado a resolver algún problema; y que por tanto es indispensable justificar o expresar, las causas que hacen a dicha trabajo. Asimismo debe especificarse para entender su posibilidad. (Bernal, 2010, p. 106)

Se deduce de lo anterior que los supuestos son el fin de la realización del trabajo, por el cual son de vital importancia exponerlos o referirlos, los motivos que hacen posible este trabajo. Por lo tanto estos deben referirse para comprender si estos se deben realizar.

Supuesto Jurídico general

Los mecanismos de protección laboral garantizan de manera inadecuadamente los derechos de trabajadores frente a cierre de microempresa por quiebra del distrito de Jesús María, 2018.

Supuesto Jurídico específico 1

Los mecanismos de protección laboral existentes no garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018, como el sometimiento a un procedimiento administrativo ante el MTPE y la vía judicial.

Supuesto Jurídico específico 2

Los mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018 como: seguro voluntario contra el desempleo, recolocación del puesto trabajo, procedimiento preventivo de crisis.

Objetivos

Este estudio cuenta con su razón de ser en sus objetivos, por el cual esta se expresa mediante oraciones y encontraran conformadas por el objetivo general y específico.

[...] los objetivos sirven como guía a nuestra investigación que se está realizando, son lo que se busca y manifiestan según la finalidad que se desea alcanzar [...] estos deben ser

claros y concisos y que se pueda dar, y se debe escribir mediante el uso de verbos en infinitivo. (Bernal, 2010, p. 104).

Se deduce de lo anterior que los objetivos ayudan a orientar a la investigación que se realiza ya que su manifestación permite visualizar lo que se quiere alcanzar.

Objetivo General

Describir cómo los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.

Objetivo Específico 1

Explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.

Objetivo Específico 2

Identificar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por quiebra deben ser incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Este diseño de investigación está concebido con el fin de determinar una forma de estudio para tener resultado viable.

“[...] consigue dar una sola viabilidad, razonabilidad, sucesión y una forma práctica a todos los estudios que se realizan en la exploración de una solución de la problemática y de los objetos plasmados” (Ramírez, 2010, p. 198).

Se deduce de lo anterior que la elección de la clase de estudio apoya a dar una forma, un sistema organizado, una disciplina con el fin de perseguir lo que se busca. Ello se encuentra clasificado según el fin que busca, tipo, nivel del conocer que se quiere alcanzar, de acuerdo a la clase de diseño metodológico, al parámetro de investigación así como su línea, lugar y su plazo.

Acerca de las ideas referidas anteriormente: “La clase de investigación se selecciona en base al estudio que se quiere investigar y ello se conoce respecto al objetivo del estudio, [...]” (Ortiz y García, 2015, p. 36).

Se deduce de lo anterior que la clase de investigación seleccionada permitirá seguir el camino correcto, la cual traerá como resultado producir un resultado de acuerdo al problema estudiado.

Diseños interpretativos

El diseño interpretativo es aquella comprensión de lo que se capta de la realidad, ya sea un comportamiento de un sujeto o hecho de la realidad, por el cual su estudio de la visualización va permitir entender dicho suceso problemático y buscar soluciones.

La expresión del diseño interpretativo deviene del *interpretatio* que se refiere al acto o efecto de interpretar, es decir esclarecer la significación de algo, esencialmente la significación de lo que se visualiza, ya sea de manera oral o textual, crearse o manifestarse de una forma específica de la realidad. Este estudio de la ciencia , específicamente en ciencia sociales , el término “interpretación”, es igual al “conocer” y “comprender”, su concepto de actuación social, del comportamiento humano, de vida en común, comprender desde una gestualización de una persona hasta un hecho ocurrido en la sociedad ya se relevante o compleja. (Rivas, 2014, p. 408)

Se deduce de lo anterior que esta forma de estudio permite captar muchos aspectos o situaciones de la realidad donde se encuentran involucrados sujetos y objetos, en la cuales se va generar un conflicto, por el cual mediante este diseño nos permitirá interpretar dicha problemática y ponemos en marcha de encontrar posibles soluciones

Este estudio desarrollado visualizara e interpretara la situación en la que se encuentran los trabajadores de las microempresas frente al cierre de microempresa por causas objetivas.

Teoría fundamentada

Este trabajo se encuentra bajo la teoría fundamentada ya que busca partir de los datos de teorías, interpretaciones, posibles soluciones y premisas y no de resultados posibles a solucionar problemas.

La teoría propiamente dicha tiene como objeto el de trabajar teorías ya realizadas, a través de hechos que están sucediendo en base a características puestas en mi investigación.

Esta investigación utilizara teorías realizadas y aplicadas en otros países para la resolución de problemas suscitados en nuestro país, como es el caso de la problemática que se encuentran los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas.

2.2. MÉTODOS DE MUESTREO

Investigación de enfoque cualitativa

Este método de trabajo es de enfoque cualitativo, ya que sus categorías no se miden de manera numeral sino por ciertas características.

Las unidades de análisis se miden de manera no numérica. No se pueden hacer operaciones algebraicas con ellas. Son ejemplos la carrera que seguimos, el género de nuestros compañeros de clase, el distrito en el que residimos, etcétera. Las variables cualitativas se expresan en categorías o modalidades. (Molina, 2012, p. 16)

A esta cita agrega que es:

[...], guiada a la investigación de lo que significa de los actos humanos, del comportamiento individual del sujeto, desde la perspectiva mucho más analítico y objetivo de la realidad de lo que buscamos. En ese aspecto el estudioso forma la parte motivadora de lo se busca investigar y por ende cabe la poca convencionalidad en la citación de conclusiones (Quintanal, García, Riesco, Fernández y Sánchez, 2012, p.76).

Acierta cuando se refiere que:

[...]. La investigación cualitativa indica lo que visualiza, racionaliza los comportamientos individuales de la sociedad, los criterios y analiza las conductas y las visualizaciones. El estudio significa los hechos inesperados según el valor que puede acceder. Las investigaciones cualitativas son relevantes para la construcción de una teoría, el desarrollo de ordenamientos, el crecimiento de la educación, la interpretación de temas de sociedad e impulso de comportamientos (Mc Millan, 2011, p. 400).

Este trabajo no se va medir numéricamente, sino por lo contrario se va conocer las características de su afectación, es decir se verificará las descripciones que engloban dichos mecanismos de protección laboral existentes y por la cual se obtendrá los resultados de lo que opinen los especialistas en la materia y en base a ello se podrá encontrar soluciones a nuestra problemática.

Caracterización de Sujetos

La selección de personas de un determinado espacio, lugar y tiempo permitirá a mi investigación completar el estudio que está realizando, para que dicha investigación tenga como resultado lo más objetivo y completo posible.

La parte esencial de una investigación cualitativa está en usar una cadena de formas dadas por el investigador para alcanzar a los participantes idóneos. (Valderrama, 2015, p. 318)

La presente investigación permitirá alcanzar mis objetivos plasmados, para ello es primordial realizar una guía de entrevistas, resueltas por expertos en la materia, como son los abogados laboristas, ya que ellos se especializan en dicha rama y conocen de cerca las problemáticas que existen en la legislación laboral. Estos abogados entrevistados se encuentran realizando consultoría en materia laboral a trabajadores y empleadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Tabla 2. Lista de entrevistados de abogados especialistas en el ámbito laboral

	Asesoría al trabajador		
N°	Entrevistado	Cargo	Grado
1	Walter Cecilio Peralta Cabrera	Coordinador del Área de Asesoría al Trabajador	Magister
2	Lisbeth Quijano Rivera	Asesora laboralista	Abogada
3	Julio Cesar Sevilla Choque	Asesor laboralista	Abogado
4	Zaira María Rosas Aguilar	Asesora laboralista	Abogada
5	Nelson Alexander Ventura Osorio	Asesor laboralista	Abogado
6	Daniel Fernando Huaytan Rojas	Asesor laboralista	Abogado

Fuente: elaboración propia

2.3. Rigor científico

Se trata de redactar el propósito esencial de una investigación, contando detalladamente lo que se visualiza y verificando si dicho trabajo ha sido realizado anteriormente o trabajado de la manera igual.

[...] nuestra finalidad es hacer un trabajo eficiente que cumpla con la exigencia de los métodos de investigación. Los autores primarios en su especialidad han armado una serie de aspectos racionales que determina cierta similitud con la confiabilidad, validez y objetividad cuantitativa, dentro de ello han sido aceptadas por la mayoría de doctrinarios, pero contradicho por otros. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 453).

Se entiende de lo anterior que el rigor científico permite al lector conocer sobre la igualdad de investigaciones dadas por otros autores.

Considero que el trabajo realizado por su validez y confiabilidad no ha sido estudiado de tal manera, por el cual esta investigación implementa o complementa las otras investigaciones ya realizadas, ya que se aportan otros mecanismos de protección laboral a los derechos de

los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas que no han sido incluidas en nuestra nación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Consiste en esta fase el investigador logra obtener toda la información de conceptos o datos destacados o relevantes con relación a un objeto de estudio, es decir reúne datos con propósito específico (Valderrama, 2016, p. 277).

Define a la entrevista, es la conversación de dos o más personas a través de preguntas y respuestas, se logra tener una conversación íntima, abierto, con el propósito de reunir datos de una determinado fenómeno de estudio (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 403).

[...] esta técnica tiene como objetivo exhibir el contenido de los documentos que se analizan en la presente investigación. La información que se extraiga podrá ser cualquier documento impreso, audiovisual, programas, revistas, expedientes, documentos públicos, informes, fotografías y documentos en general (Fondevila, 2013, p. 140).

Este trabajo de investigación se encuentra realizado por la técnica de la recolección de datos mediante la captación de información de determinados sujetos dados mediante entrevistas.

Instrumentos

Los instrumentos son los medios materiales que emplean el investigador para recoger y almacenar la información. Pueden ser formulados, pruebas de conocimiento o escalas de actitudes [...] también pueden ser listas de chequeo, inventarios, cuadernos de campos, fichas, etc. Por lo tanto, se deben seleccionar coherentemente los instrumentos que se utilizaran en la variable independiente y en la dependiente (Valderrama, 2016, p. 195).

Como se define el autor los instrumentos que permiten realizar una serie de preguntas, con la finalidad de agrupar, compilar datos, para responder a los problemas planteados.

Este estudio ha tomado instrumentos de recolección llamado guías de entrevistas, en las que se obtuvo información sobre la realidad problemática de mi investigación.

2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

[...] este tipo de investigación consiste en la descomposición de un todo en sus partes, con el fin de observar las relaciones, similitudes, diferencias naturaleza y efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno u objeto que se estudia para comprender su esencia. A los investigadores de

todas las ciencias no les debe ser ajeno este método, puesto que con su aplicación; conocen más de su objeto de estudio (Valderrama, 2016, p, 98).

Lo mencionada por el autor consiste en analizar las variables e indicadores, para saber mayor profundidad sobre el tema objeto de investigación.

TABLA 3. Unidad de Análisis: Categorización

Categorías	Referencias
Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores	Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores son los medios propulsores de amparo a los beneficios laborales recortados, por el cual se van crear con la finalidad de que sean adecuados para este sector de la sociedad.
Cierre de microempresas por causas objetivas.	Es la cancelación de la producción de bienes y servicios en una empresa por motivos de origen convencional, es decir que el cierre no se da por un aspecto subjetivo de las partes, sino por hechos que son ajenos a la voluntad de ellos.

Fuente: elaboración propia

2.5. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación cumple con todos los parámetros requeridos dados por la Universidad Privada Cesar Vallejo, tal como: el derecho de autor, ordenamiento según de la manda Manual APA, con sus diseños metodológicos, científicos, y con los requisitos y márgenes de calidad que exige nuestra casa de estudios. Desechando toda forma de perjudicar a otros estudios ya realizados, es decir se está no se está eximiendo de ideas u opiniones extraídas sin sus determinadas citas. El presente trabajo está respetando el procedimiento que sigue los estudios metodológicos. Y en lo que refiere a las técnicas e instrumentos de recolección

de datos se ha pedido la autorización debida para su uso y ello se encuentra probado mediante la firma y sello de los sujetos entrevistados.

Finalmente este trabajo se realizado basando en guías de productos observables de las experiencias curriculares de investigación de fin de carrera 2018 emitidas por el Centro de Estudio así mismo se ha seguido parámetros dados por los asesores del presente trabajo.

III. RESULTADOS

Descripción de resultados

Descripción de resultados de la técnica: documental

Este instrumento toma en cuenta aquellos documentos que apoyan de manera eficiente a los objetivos realizados, a continuación se desarrollaran:

Del objetivo general: Describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

ANÁLISIS DE INFORME

Se debe fortalecer el sistema de protección social

El informe citado bajo análisis fue elaborado por el Diario oficial El Peruano en un sector de su publicación escrito por la magister y profesora de la Universidad Privada de Piura publicado el 16 de octubre del 2019 donde comenta sobre la desprotección ante el desempleo del trabajador ya sea por cese laboral bajo cualquier fundamento de desvinculación laboral y más aún si se trata de un importante porcentaje de trabajadores que no tienen acceso a la CTS, esto es a los trabajadores de las microempresas y otros sectores laborales.

Es indispensable que se cree mecanismos de protección laboral desde el vértice social para no desamparar ante el desempleo al trabajador de la microempresa. De lo señalado anteriormente se puede visualizar que al no estar regulado el mecanismo de protección laboral desde el vértice social puede generar tambaleo en la estabilidad económica del trabajador.

En conclusión, se puede entender que para los trabajadores de la microempresas se encuentran desprotegidos ante su cese laboral por el cual bajo este informe se busca que más peruanos puedan acceder a un CTS o a un mecanismo de protección social.

ANÁLISIS DE NORMA INTERNACIONAL

C044 - Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)

En la presente investigación carece de una sentencia firme con precedente vinculante de observancia obligatoria que refiera específicamente sobre los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores, pero a pesar de ello existen convenios internacionales como las organizaciones que recomiendan y guían mediante sus normas generales a la legislación nacional tal como lo hace la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre indemnización o subsidios a los desempleados involuntarios, esto en su convenio número 44, esto mediante la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional congregada en dicha ciudad el 04 de junio de 1934, decimoctava reunión.

En el artículo 1 literal b) refiere que el subsidio no es igual a una indemnización ya que es un auxilio brindado a efectos de asistir a un indigente (hace referencia al desempleado) y que el monto de dicho subsidio puede ser igual a una remuneración. Y que dicho subsidio puede ser sistematizado bajo un seguro obligatorio o voluntario.

Lo señalado anterior dio pie que la OIT realice un análisis integral de la protección social del Perú donde menciona sobre los desafíos importantes sobre sistemas de protección social en el aumento de coberturas sobre esquemas contributivos y no contributivos.

Es así que el gobierno peruano encargo a la Comisión de Protección Social indico cambios económicos para mejorar el sistema de protección social sin generar afectación, por el cual una de las reformas consistía en incluir el seguro universal de desempleo pero en setiembre del 2017 la misma comisión concluyo no era recomendable en base a que en nuestro país existía una gran informalidad de contratación laboral así como el sobresaliente utilización de contratos bajo la modalidad indeterminada.

Del Objetivo específico 1: explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

ANÁLISIS DEL INFORME

Mecanismos de protección laboral

- **Procedimiento de cierre de empresa a solicitud del empleador**

Según los artículos 47, 48 y 49 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Decreto Supremo N° 003-97-TR refiere sobre el procedimiento administrativo que debe llevar a cabo el empleador para terminar el vínculo laboral del trabajador por causas objetivas.

Este trámite mencionado permite al trabajador contar con garantía jurídica del cierre de la empresa donde labora, ya que el procedimiento permite que las instituciones competentes se aseguren de la veracidad del motivo de cierre del establecimiento.

- **Inspección por cierre de empresa a solicitud del trabajador**

Asimismo existen otros trámites que el mismo trabajador puede realizar ante el cierre intempestiva de una empresa, tal como lo menciona el Boletín informativo elaborado por Luis Serrano Díaz en el 2020 que hace referencia sobre la inspección sobre verificación de cierre de centro de trabajo en la que menciona que es un procedimiento especial que tiene como propósito verificar si la empresa siguió con los lineamiento legales de cierre, tanto como el trámite en sí de cierre como el motivo valido establecido en la norma.

La Directiva Nacional N° 10-2008-MTPE/2/11.4 ha establecido lineamientos a seguir en el procedimiento de verificación del cierre del centro de labores, en el que haya falta de pago de las remuneraciones y los beneficios laborales de los trabajadores, sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo [...] (Toyama y Rodríguez, 2009, pg. 2017).

Este procedimiento permite al trabajador solicitar a propia decisión la verificación del cierre y posteriormente reclamar sus beneficios sociales. La inspección por cierre de empresa también le permite al trabajador contar con un medio probatorio en la posible demanda que podría interponer por un despido fraudulento.

Por otro lado, este tipo de trámite no favorece mucho al trabajador de la microempresa debido a que lo que se persigue, aparte de una posible indemnización en la vía judicial, también está el pago de los beneficios sociales, esto la compensación por tiempo de servicios (derecho esencial y sostenible para el trabajador desempleado), derecho con el que no cuenta un empleado de régimen microempresa.

Del **Objetivo específico 2**: identificar qué mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO

La regulación de mecanismos de protección laboral bajo cualquier régimen laboral o llamados de similar nombre no se encuentra ajena a su aplicación en otros países con similar realidad por lo que se puede utilizar en nuestro país para proteger a los trabajadores desempleados de las microempresa.

Un claro ejemplo se encuentra en país de **Argentina** con su Ley 24013 Procedimiento Preventivo de Crisis, que busca medidas para prevenir la pérdida de puestos de trabajo y el cierre de empresas.

Así como el país **colombiano** que cuenta con el mecanismo de protección al cesante mediante la ley 1636 que permite al desempleado acceder a un subsidio económico así como a su recolocación a un puesto de trabajo.

Descripción de resultados de la técnica: Entrevista

Una vez ya obtenido las entrevistas resueltas por los especialistas se desarrollara su descripción de los resultados, donde se detallara el contenido de cada entrevista esto en base a los objetivo general y específicos, con el fin de demostrar el supuesto jurídico de la presente tesis.

De los objetivos redactados para la realización de preguntas a los especialistas como son los asesores legales a trabajadores cuentan con el suficiente conocimiento sobre mecanismos de protección laboral, y según las respuestas obtenidas se concluyó;

Objetivo general: describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Sobre la pregunta 1: ¿considera usted que los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María?

Peralta (2018) considera que no se protegen adecuadamente a pesar de que existen, estos no disuaden la problemática sobre el desamparo de trabajadores. En similar criterio pero bajo otro argumento **Sevilla (2018)** indica que los mecanismos de protección no garantizan de manera adecuada debido que dicha protección no se da por iniciativa de nuestras normas sino por el mismo trabajador basándose en la numeral 53 del TUPA en la que refiere la obligatoriedad bajo sanción de multa de comunicar el cierre de empresa o el alcance de información con INDECOPI-SUNAT (tramite-tupa), que garantice el derecho de preferencia, por su parte **Rosas (2018)** refiere considera que no se garantizan de manera adecuada debido a que lo primero que se busca de manera directa e inmediata es la persecución de las remuneraciones y beneficios laborales y **Huaitan (2018)** dice que no protegen de manera adecuada ya que muchas empresas cierran sin ninguna comunicación a las autoridades competentes y ello se denotan en la gran cantidad de solicitudes de inspecciones por cierre de empresa.

Ventura (2018) refiere que si garantiza adecuadamente los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores solo que el empleador opta por la opción de eludir responsabilidades y **Quijano (2018)** refiere que si garantizan ya que con ello está se puede acreditar el vínculo laboral, ante el cierre de empresa

Sobre la pregunta 2: ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

Los entrevistados responden que no consideran el procedimiento administrativo suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores bajo varios argumentos, tal como refieren **Peralta (2018)** y **Quijano (2018)** cuando dice que por ello existe el proceso judicial, **Sevilla (2018)** por su parte refiere que mientras se inicia el procedimiento administrativo por cierre el empleador aún puede disponer, transferir de manera directa o a través de los testafierros los bienes inmuebles quedando al desamparo el pago de los beneficios sociales y otros haberes de ley, **Rosas (2018)** cuando indica que debido a que la empresa puede cerrar de manera ilegal, sin dar de baja en SUNAT o iniciar un proceso concursal de disolución de empresa, **Ventura (2018)** nos comenta que el procedimiento administrativo vulnera los derechos de los trabajadores en algunos casos así como **Huaitan (2018)** dice que el procedimiento administrativo solo es mero

trámite de verificación del estado de la empresa mas no de multa por no comunicación a la entidad encargada.

Sobre la pregunta 3: ¿Considera usted que los mecanismos de protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Peralta (2018), Quijano (2018), Ventura (2018) y Huaitan (2018): expresan que son de fácil acceso pero muchos los desconocen. Bajo esa misma afirmación pero a manera de detalle **Sevilla (2018)** indica que existe opciones administrativas tales como la constatación policial, la inspección laboral y posteriormente el acceso a patrocinio judicial gratuito, este último es accesible siempre y cuando el trabajador no supere las dos remuneraciones mínimas legales y las 70 URP en la pretensión económica de la demanda (artículo 24 C.P.P)

Todo lo contrario indica **Rosas (2018):** porque muchas empresas apoyándose en las normas del derecho empresarial como la Ley General de Sociedades, cierran sus empresas, dejando muchas veces sin posibilidad de poner en práctica los mecanismos de defensa o para reclamar los derechos de los trabajadores.

Objetivo específico 1: explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Sobre la pregunta 4: ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Peralta (2018), Ventura (2018), y Huaitan (2018): refieren que los mecanismos de protección laboral es en el ámbito administrativo las inspecciones por cierre y en el ámbito judicial, la demanda judicial.

Sevilla (2018): expresa que el procedimiento administrativo numerales 52 y servicio 9 consultas (constatación policial), servicio 10 (patrocinio judicial gratuito), numeral 53 inspección por cierre de empresa contenidas en el TUPA del MTPE.

Rosas (2018): manifiesta que los mecanismos que tenemos pueden ser: las inspecciones por cierre a fin de verificar que la empresa ya dejó de funcionar, demanda judicial, para ello se debe verificar si la empresa tiene bienes muebles e inmuebles a su nombre para ejercer el derecho efectivo su pago con su respectiva medida cautelar.

Quijano (2018): un mecanismo es cuando la empresa tiene la obligación de entablar medidas directas con el trabajador, a efectos de que pueda acordar las condiciones de terminación de la relación laboral o las medidas que se pueda adoptar para limitar y evitar el cierre de microempresa.

Sobre la pregunta 5: ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existen es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetiva?

Peralta (2018), Ventura (2018), y Huaitan (2018): refieren que el más eficiente es el proceso judicial mediante medidas cautelares ya sea de cuentas o de bienes.

Quijano (2018): indican que no se ha establecido criterios adicionales que puedan y deban proporcionar la empresa, sin embargo, esta consiste en la documentación financiera, económica laboral que demuestre por si sola la existencia de la crisis y la posibilidad de que esta sea recurrida.

Sevilla (2018): manifiesta que el procedimiento administrativo del Texto Único Ordenado del MTE (TUPA-MTPE) numeral 52 servicio 10 de patrocinio judicial gratuito (asistencia legal).

Rosas (2018): expresa que el más conveniente sería verificar que la empresa no venda los bienes muebles o inmuebles o cierre sus cuentas bancarias para respaldar el pago de los beneficios sociales de los trabajadores, ya que las empresas cierran porque no tienen liquidez.

Sobre la pregunta 6: ¿Considera usted que debería existir mecanismos de protección laboral exclusiva que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Para **Peralta (2018):** indica que si debería existir, ya que al ser un régimen especial que se utiliza mayormente en nuestro país y además es propenso al cierre por los diferentes

67

factores de riesgo que tienen, deberían contar con un mecanismo garantista.

Por su parte **Sevilla (2018):** dice que si, como la carta fianza, que garantiza el pago de los beneficios sociales a los trabajadores de empresas de intermediación laboral.

Rosas (2018): expresa que sería conveniente porque los trabajadores no son responsables de que las empresas no puedan seguir sus actividades porque no genera ganancias para seguir invirtiendo.

Ventura (2018): manifiestan que debería existir para el sector.

Huaitan (2018): menciona que si debería existir para amparar el derecho de este sector que tiene suficiente con los derechos recortados.

Quijano (2018): refiere que sí, ya que no hay marco conceptual previsto por la misma rama o criterios normativos establecidos para la acreditación de los motivos prevenir una causa objetiva para las empresas que se encuentran acogidas al MTPE.

<p>Objetivo específico 2: identificar qué mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.</p>

Sobre la pregunta 7: ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de

los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Peralta (2018): expresa que si, en otros países existen y no necesariamente solo bajo el régimen especial.

Sevilla (2018): refiere que es necesario.

Rosas (2018): manifiesta que este tipo de caso sería conveniente por lo menos un año, hasta que el trabajador pueda reincorporarse a un nuevo puesto de trabajo. Esto generaría una seguridad económica y esencial en la estabilidad familiar.

Ventura (2018): refiere que sería una buena opción para mantener la continuidad laboral.

Huaitan (2018): expresa que si a pesar de que en el Perú lo llaman seguro contra el desempleo a la cts., debería darse otros derechos similares que a fin de que ampare derechos.

Quijano (2018): indica que podrían crearse puestos que este cubra el riesgo de pérdida involuntario del empleo como consecuencia de un cierre de empresa, despido sin causa justa, etc. O cualquier otra modalidad de cese.

Sobre la pregunta 8: ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Peralta (2018): manifiesta que sí, uno especial para este sector, ya que existe para la sociedad uno en específico, pero no es obligatorio. El MTPE cuenta con el centro de empleo, en donde cualquier persona interesada puede solicitarlo.

Sevilla y Ventura (2018): expresa que si, a través de convenios, sin contravenir la libertad de contratar.

Rosas (2018): dice que está totalmente de acuerdo que se diera la figura de la recolocación del puesto de trabajo, porque su estabilidad económica le permite al trabajador y a su familia seguir contando con estabilidad económica.

Huaitan (2018): expresa que sí, uno que sea obligatorio ante determinadas situaciones como es el de este caso, puesta la recolocación de puestos de trabajo por el estado o por una aseguradora particular.

Quijano (2018): indica que podría incorporarse puestos que puedan cubrir el riesgo de la pérdida involuntario del empleo, como el cierre de microempresa, despido sin causa justa etc. o cualquier otra medida de cese.

Sobre la pregunta 9: ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Respecto a la última pregunta **Peralta (2018)**, respondió con una afirmación indicando que el MTPE debería crear un área especial donde trata problemas de esa índole de este régimen así como **Sevilla (2018)** manifiesta su afirmación respecto a la incorporación del procedimiento preventivo de crisis, CEPAL.

De igual manera **Rosas (2018)** refiere que sería conveniente porque se tendría la oportunidad de apoyar a las empresas y además a cumplir en seguir generando fuentes de ingreso con los trabajadores y a pagar a terceros.

Por lo mismo que **Ventura (2018)** que este procedimiento ayudara a las partes de la relación laboral.

Con la misma afirmación **Quijano (2018)** expresa que si debería crearse uno específico para este tipo régimen, ya que lo que existe en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el área de conciliaciones, pero de manera individual.

Por otro lado **Huaitan (2018)** responde a la pregunta en cuestión que el Perú existe uno parecido como son las negociaciones colectivas pero estas se dan más en empresas grandes por el que se debería aplicar como la propuesta que indica dicha pregunta

Por lo tanto sobre la ejecución de la técnica antes redactada, dio como resultado que dan por valido los supuestos que se plasmaron al inicio de desarrollo de este trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En el presente ítem se trabajara la discusión de los resultados de las entrevistas es decir se tomara dichos resultados por medio de la técnica de entrevista y guía de análisis normativo así como el marco legislativo para ello se plasmara en este espacio el objetivo tanto general como específico y las investigaciones realizadas anteriormente.

A continuación este trabajo de realizar de acuerdo al orden de los objetivos.

OBJETIVO GENERAL
Describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.
SUPUESTO GENERAL
Los mecanismos protección laboral garantizan de manera inadecuadamente los derechos de trabajadores frente a cierre de microempresa por causas objetivas.

En cuanto a los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas y en base a las entrevistas realizadas se puede visualizar que para Peralta, Sevilla, Rosas y Huaitan coinciden que los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas no se protegen adecuadamente a pesar de que existen, esto al decir último que no disuaden la problemática del desamparo de trabajadores, que la protección no se da por iniciativa de las misma normas sino a solicitud del trabajador, que se busca primero la persecución de las remuneraciones y beneficios sociales, o al comprobar que existe un gran estadística de ingreso de solicitudes de inspecciones por cierre de empresa debido al cierre sin autorización.

Por su parte los abogados laboristas Ventura y Quijano coinciden que si garantizan adecuadamente, cuando dice Ventura “solo que los empleadores optan por eludir responsabilidades” y Quijano indica que existen mecanismos para acreditar el vínculo laboral.

Con relación al mecanismo de protección laboral actual, el procedimiento administrativo por cierre de microempresa, los especialistas en derecho laboral Peralta, Quijano coinciden que no es un mecanismo garantizador suficiente, debido a que para ello existe el proceso judicial. Por su parte Sevilla menciona que mientras se encuentre en la etapa de procedimiento administrativo el empleador puede disponer, transferir de manera directa o a través de los testaferros los bienes inmuebles quedando al desamparo el pago de los beneficios sociales y otros haberes de Ley así como indica Rosas que durante esta etapa la empresa puede cerrar de manera ilegal, sin dar de baja en SUNAT o iniciar un proceso concursal de disolución de empresa.

Por otro lado, Ventura refiere que el procedimiento administrativo vulnera los derechos de los trabajadores en algunos casos.

Finalmente, Huaitan dice respecto a la suficiencia del mecanismo de protección laboral que el procedimiento administrativo solo es un mero trámite de verificación del estado de la empresa mas no de multa por no comunicación a la entidad encargada.

Con relación a la accesibilidad de los mecanismos de protección laboral los asesores laboristas Peralta, Quijano, Ventura y Huaitan indican que pueden acceder pero que en su mayoría la desconocen. Asimismo, Sevilla reafirma lo dicho por los anteriores entrevistados de las cuales menciona las opciones administrativas tales como la constatación policial, la inspección laboral y el posterior acceso a patrocinio judicial gratuito.

Por lo contrario, indica Rosas al mencionar que muchas empresas apoyándose en las normas del derecho empresarial como la Ley General de Sociedades cierran sus empresas dejando muchas veces sin posibilidad de poner en práctica los mecanismos de defensa o el reclamo de derechos laborales.

De lo expuesto anteriormente por los entrevistados, se basa bajo el análisis documental el cual refiere el informe sobre el comentario del mecanismo de protección laboral, realizado por el Diario oficial El Peruano del año 2019 en la que señala la desprotección ante el

desempleo del trabajador ya sea por cese laboral bajo cualquier fundamento de desvinculación laboral, más aun si se trata de un importante porcentaje de trabajadores que no tienen acceso a la CTS, esto es a los trabajadores de las microempresas y otros sectores laborales, por el cual es indispensable que puedan acceder a una CTS o mecanismo de protección social.

Además, se considera a los convenios internacionales como orientadores de las normas nacionales como lo es la Organización Internacional de Trabajo cuando recomienda la implementación de indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios estipulado en su convenio número 40, recomendación que solo llegó a intento debido a que el 2017 se concluyó que el seguro de desempleo no era recomendable, por el cual hasta la actualidad no hay un similar mecanismo de protección para los derechos de los trabajadores de las microempresas cesados por causas objetivas.

En esa misma línea, se deduce que los resultados obtenidos son similares con los antecedentes de la investigación trabajados, esto realizada principalmente por Quino (2015) denominada Cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad, en la que se deduce que si bien es cierto existe la libertad de empresa, donde el Estado lo promueve, ello también se encuentra de la mano con la protección a los que se encuentren afectados por tal libertad, partes de la relación laboral referidos en la Constitución Política del Perú, aspectos que son fundamentales para el desarrollo social económico del país, de ahí que el Estado es el protagonista que regula dicha balanza ante dicho efecto, ello mediante acciones de protección como la reinserción a puestos de trabajo y continuidad de prestaciones de salud, asimismo realizada por Nunjar (2017) nombrada Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú donde se colige que la investigación cuenta con suficientes bases legales para proteger de manera integral al seguro contra el desempleo, fundamentos sujetos a derecho que permita al trabajador afrontar dicha situación con mucha más tranquilidad.

Se debe tomar en cuenta que a pesar de que se haya suprimido uno de los derechos de los trabajadores de las microempresas que cubría situaciones de desempleo a consecuencia de situaciones surgidas en contextos anteriores, esta supresión no se debería mantener debido a que vulnera derechos fundamentales como lo es el derecho a la igualdad y la no discriminación a trabajadores de este régimen especial para contar con una vida digna.

Por lo tanto, al a ver sido suprimido uno de los derechos de los trabajadores que protege económicamente al trabajador que es despedido justificadamente ha generado que el trabajador quede desamparado o que no cuente con garantía de protección ante tal situación por no crearse mecanismos de protección laboral.

Objetivo Específico 1
Explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.
Supuesto Específico 1
Los mecanismos de protección laboral existentes no garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas, como: el sometimiento a un procedimiento administrativo ante el MTPE y la vía judicial.

Con relación a los mecanismos de protección laboral existentes los especialistas en derecho laboral, Peralta, Ventura y Huaitan consideran que en el ámbito administrativo son las inspecciones por cierre y en el ámbito judicial, la demanda laboral. Sevilla agrega que además de las inspecciones por cierre de empresa como parte del ámbito administrativo también se encuentra el acceso a la asesoría laboral y patrocinio judicial.

Rosas refiere que las inspecciones por cierre de empresa permiten verificar si la empresa dejó de funcionar y que mediante el acceso judicial permite ejercer el derecho efectivo al pago de los beneficios sociales mediante la interposición de una medida cautelar.

Por otro lado, Quijano aclara el sentido de los mecanismos cuando dice que un mecanismo es cuando una empresa tiene la obligación de entablar medidas directas con el trabajador, a efectos de que pueda acordar las condiciones de terminación de la relación laboral o las medidas que se pueda adoptar para limitar y evitar el cierre de microempresa.

De lo mencionado anteriormente los entrevistados mencionan mecanismos de protección cuando ya se ha producido el cese laboral pero no mencionan sobre antes o durante el despido para contar con un sentido integral y garantista de protección al trabajador de una microempresa.

Por otra parte, Peralta, Ventura y Huaitan aseveran que dentro de los mecanismos de protección laboral existente el más eficiente sería el proceso judicial ya que por medio de ello se puede solicitar medidas cautelares de bienes o de cuentas.

Asimismo, Quijano refiere que los mecanismos de protección laboral se encuentran en los estados financieros que demuestre la existencia de la crisis.

En modo de aclaración de lo que Quijano refiere sobre el estado financiero como medio acreditador de la crisis en la microempresa, se puede agregar a ello que dicho estado financiero es solicitado a empleador en tanto en el procedimiento administrativo como en un proceso judicial.

Sevilla manifiesta que se inclina por el procedimiento administrativo, como mecanismo de protección eficiente dentro de los que existen, esto mediante la solicitud a patrocinio judicial.

En esa misma línea sobre el procedimiento administrativo, Rosas indica que el mecanismo protector más conveniente está en la verificación de conservación de las cuentas y bienes de la empresa para asegurar el pago de los beneficios sociales.

Los especialistas laboralistas mencionan al procedimiento administrativo y proceso judicial como mecanismos de protección laboral, pero estos no son eficientes en su totalidad, por ello bajo un sentido garantista y eficiente Peralta, Ventura y Huaitan refieren que debería existir mecanismos exclusivos que garanticen los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa, así como lo señala también Sevilla cuando indica que debería haber medidas similares a la carta fianza que garantice el pago de los beneficios sociales.

Quijano agrega acerca de los mecanismos exclusivos que no existe un marco conceptual previsto por la misma rama o criterios establecidos para la acreditación de los motivos de prevenir una causa objetiva para las empresas.

Los entrevistados coinciden a un mecanismo de protección laboral garantista, eficiente y exclusivo que permitan proteger de manera integral a los trabajadores frente al cierre de empresa por causas objetivas.

Otros países ya han aplicado mecanismos de protección laboral que lo hacen más íntegro en su amparo, tal como Argentina y Colombia que regulan el procedimiento preventivo de crisis y el seguro contra el cese laboral respectivamente, medidas que protegen al trabajador antes, durante y posteriormente del cese al trabajador y esto sin fijarse en el régimen laboral al que pertenece, situación que no da en nuestro país.

De ahí que es importante mencionar de manera complementaria a los resultados obtenidos, la investigación titulada La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral, del que se deduce que se debería tomar en cuenta un proceso proteccionista en la legislación laboral para dar paso al amparo de derechos primordiales de los empleados, el cual ya no se ampararía bajo un mero acuerdo de voluntades sujeto a intereses individualistas entre sujetos sino por lo contrario un equilibrio de derechos en el vínculo laboral.

Por lo tanto, cabe mencionar que es indispensable que para lograr un mecanismo de protección laboral eficiente y garantista es necesario un procedimiento de tutela laboral como lo menciona la investigación última señalada ya que mediante ello se tomara en cuenta derechos primordiales para el trabajador.

Objetivo Específico 2
Identificar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional.
Supuesto Específico 2
Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional como: el seguro voluntario contra el desempleo, recolocación de puestos de trabajo y el procedimiento preventivo de crisis.

Con respecto a la incorporación en el ordenamiento jurídico nacional como un mecanismo de protección laboral Peral ⁷⁵ adera al seguro voluntario contra el desempleo ya que otros países lo regulan, por lo que Rosas acota que este seguro debería aplicarse convenientemente por un año para que el trabajador cuente con el tiempo oportuno de poder incorporarse a un nuevo puesto de trabajo con el motivo de que genere seguridad económica familiar así como la continuidad laboral, expresada este último por el especialista laboral Ventura.

Asimismo, Quijano aporta indicando que se debería crear puestos que cubra el riesgo sobre perdida involuntario del empleo por cierre de empresa o similares a ellos.

Huaitan refiere acerca del seguro voluntario contra el desempleo como mecanismo peruano similar a la compensación por tiempo de servicio, por lo que se debería proponer otros.

Por otro lado, Sevilla considera que no se debería incorporar el seguro voluntario de cese al ordenamiento jurídico nacional como mecanismo de protección laboral.

De lo mencionado anteriormente en su mayoría de entrevistados están de acuerdo que se deberían incorporarse el seguro voluntario contra el desempleo al ordenamiento jurídico nacional

Por otra parte Peralta refiere que la recolocación del puesto de trabajo de manera especial para el sector especial debería incluirse en el ordenamiento jurídico nacional, pero de manera no obligatoria asimismo Sevilla y Ventura indican que dicho mecanismo debe ser puesto pero bajo convenios sin contravenir en la libre contratación y en esa misma línea Rosas afirma que esta debe ser integrada en dicha normativa nacional en base a la estabilidad económica del trabajador y su familia.

Huaitan apoya en la inclusión de la recolocación del puesto de trabajo pero determinados casos bajo convenios estatales y particulares, en ese mismo sentido Quijano apoya a Huaitan.

La recolocación de puestos de trabajo es un mecanismo de protección laboral para casos especiales o situaciones que necesitan de una medida para salvaguardar a trabajadores que pierden su empleo por situaciones adversas a su voluntad.

Finalmente Peralta, Sevilla y también que se incluya en el ordenamiento nacional el procedimiento preventivo de crisis para tratar problemáticas propias del régimen microempresa. Bajo la misma postura Rosas y Ventura refieren que la inclusión se debería dar bajo los argumentos de contar continuidad de ingresos a los desempleados así como a la misma vez salvaguardar problemáticas financieras que pueda estar atravesando la empresa.

Por su parte Quijano menciona que una de los vértices del procedimiento preventivo de crisis existe, en este caso se refiere a las conciliaciones, en donde su proceder es de manera individual más no colectiva, caso contrario de este último referido es lo que afirma Huaitan cuando dice que si existe uno parecido al procedimiento preventivo de

crisis en el Perú estos llamados negociaciones colectivas pero estas se encuentran preparadas para ceses de trabajadores de empresas grandes.

V. CONCLUSIONES

Primero

Por un lado se concluye que es indispensable que se cree mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas debido a que no se garantiza de manera adecuada esto porque el trabajador del régimen de microempresa no cuenta con una compensación por tiempo de servicio u otros similares que le permita subsistir o ampararlo frente al desempleo por ello es necesario que se regule en nuestra legislación nacional con el objeto garantizar la estabilidad económica y social del trabajador de este sector.

Segundo

Por otro lado se concluye que los mecanismos de protección laboral existentes no garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa esto porque los procedimientos de cierre no favorece mucho al trabajador de la microempresa debido a que lo que se persigue, aparte de una posible indemnización en la vía judicial, también está el pago de los beneficios sociales, esto la compensación por tiempo de servicios (derecho esencial y sostenible para el trabajador desempleado), derecho con el que no cuenta un empleado de régimen microempresa.

Tercero

Finalmente la regulación de mecanismos de protección laboral bajo cualquier régimen laboral o llamados de similar nombre no se encuentra ajena a su aplicación en otros países con similar realidad por lo que se puede utilizar en nuestro país para proteger a los trabajadores desempleados de las microempresa.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

El Estado debería incorporar leyes sobre mecanismo de protección laboral para el amparo de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas debido que antes, durante y después de la ocurrencia de la causalidad los derechos labores de los trabajadores de este régimen no cuentan una compensación por tiempo por servicio que le permita subsistir al trabajador ante el desempleo, lo que implica una inestabilidad laboral y vulnerabilidad económica.

Segundo

Instituciones competentes deberían incorporar mecanismos de protección laboral a las ya existentes debido que a las ya creadas, los procedimiento administrativos, no protegen de manera integral a los trabajadores de las microempresas, esto queda demostrado por que el trabajador de este sector no cuenta con una compensación por tiempo de servicio y con ninguna indemnización ante el despido justificado por el cierre de microempresa por causas objetivas.

Tercero

Por último, se recomienda al Estado criterios para incorporar a la legislación nacional mecanismos de protección laboral o de similar nombre aplicados ya en otros países, tales como argentina y Colombia, con el objetivo de proteger a los trabajadores que se quedan sin un puesto de trabajo por el cierre de microempresa por causas objetivas.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (octubre 2010). La seguridad social. Historia, marco normativo, principios y vislumbres de un Estado de derecho en Colombia. *Revistas* (15). Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/anuariohistoria/article/download/1402/1814/>.
- Ackerman, M. y Tosca, D. (2008). *Tratado de derecho del trabajo. Tomo I. Teoría general del derecho del trabajo*. Buenos Aires-Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Alianza de los Liberales Y Demócratas por Europa. (Octubre, 2016). Recuperado de https://hayderecho.com/wp-content/uploads/.../Estudio_para-enviar-a-ponentes.pdf
- Benigno, F. (2015). Beneficios del régimen laboral especial de la ley n° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad j&m S.A.C del distrito de Trujillo. (Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 12 de mayo del 2018).
- Blancas, C. (junio, 2012). Flexiseguridad, derecho de trabajo y estabilidad laboral. *Revista de la facultad de derecho*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra ed. Colombia. Editorial Progreso.
- Cabanellas, G. y Flaibani, C. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. 2^{da} ed. Buenos Aires. Editorial Heliasta.
- Campos, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Bogotá: Editorial Temis.
- Convenio 44 – Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C044
- Comfalonieri, J. (julio, 2015). *Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social* (238). Recuperado <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/08/Doctrina1684.pdf>.
- Diario oficial El Peruano, (2019). Se debe fortalecer el sistema de protección social. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/85459-se-debe-fortalecer-el-sistema-de-proteccion-social>.
- Dirección General de Inspección de Trabajo. *Compendio Normas sobre Legislación Laboral*. (5^{ta} ed.). Lima-Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Dinero. (28 de abril del 2017) La tasa de desempleo se desacelera y se aleja del 10% en marzo. Recuperado de <https://www.dinero.com/economia/articulo/el-desempleo-baja-en-marzo-de-2017-en-colombia-segun-dane/244793>
- Fondevila, J. y Olmo J. (2013). *El trabajo de fin de grado en Ciencias Sociales y Jurídicas Guía Metodológicas*. España: Ediciones Internacionales Universitarias, S.A.
- Gaceta Jurídica S.A. (2011). Soluciones laborales. Sistema integral de información para jefes de recursos humanos, asesores legales, administradores y gerentes. Pioner laboral 2011. 4^{ta} ed. Perú. Editorial El Búho.
- Gatti, A. (2015). Derecho de trabajo. Manual De las relaciones individuales. Argentina: Euros Editores S.R.L.
- Grisola, J. (2008). Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos. Tomo II. 13^{ra} ed. Buenos Aires-Argentina: AbeledoPerrot.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología dela investigación. (6^{ta} ed.). México: Interamericana editores.
- IV CONGRESO NACIONAL SPDTSS. (2010). Retos del derecho de trabajo peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y Salud en el trabajo. Perú-lima: Editorial el Búho.
- Organización Internacional del Trabajo. (Abril de 2011). OIT. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153218.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). Convenio sobre desempleo, 1934 (numero. 44). Recuperado el 05 de diciembre de 2018, de C044 - Convenio sobre el desempleo, 1934 (num. 44): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312189:NO
- Ortiz, F. y García, M. (2015). Metodología de la Investigación El proceso y sus técnicas. México: Lisuma.
- Quintanal, J.; García, B.; Riesco, M.; Fernández, E. y Sánchez. (2012). Fundamentos básicos de metodología de investigación educativa. Madrid: CCS
- Quino, S. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad. (Acceso el 22 de junio del 2018).

- Ramírez, R. (2010). Proyecto de investigación. Como se hace una tesis. Lima-Perú: AMADP.
- Rivas, F. (2014). Diccionario de investigación científica cualitativa y cuantitativa. Lima-Perú. CONCYTEC.
- Rivas, O. (2012). Inadecuada flexibilidad laboral en la regulación del decreto legislativo 1086. (Acceso el 11 de mayo del 2018).
- Sandoval, k., Posso, k. y Quispe, C. (2012), M. (2016). “El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias aplicadas). (Acceso el 10 de mayo del 2018).
- Infantes, G. (15 de diciembre del 2010) Régimen Laboral de MYPES. Actualidad Empresarial. Recuperado de aempresarial.com/web/libros_virtuales/lv2012_mypes/lv2012_mypes.pdf.
- LEY 1636 DE 2013. (s.f). Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>
- Mac Donald, A. (2012). Actualidad laboral, teoría y práctica. Buenos Aires: Ediciones jurídicas.
- Mac Donald, A. (noviembre del 2008). El procedimiento preventivo de crisis en el mercado laboral. Recuperado de [http:// www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar)
- Martínez, V. y Herrero, J. (2013). Curso de derecho del trabajo. 2^{da} ed. Madrid. Editorial: TECNOS.
- Márquez, D y Henríquez, C. (2010). La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral. (Acceso el 23 de mayo del 2018).
- McMillan, J. (2011). Investigación Educativa. 5^{ta} ed. España-Madrid: PERSPN EDUCACION.
- Molina, H. (2012). Métodos Estadísticos. Lima-Perú: fondo editorial Universidad Cesar Vallejo.
- Monclús Salamero, A. (2000): "Disolución y Liquidación de Sociedades", [en línea] *5campus.com*, *Consolidación contable* <<http://www.5campus.com/leccion/disoliqui>> [11/12/2018].

- Nunjar, F. (2017). “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú” (Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 25 de junio del 2018).
- Programa de Difusión de la Legislación Laboral (PROLAB). (2009). Compendio de Normas sobre Legislación Laboral. 3ra ed. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- J. Toyama y F. Rodríguez. (2009). Mecanismos de defensa en la inspección laboral. Perú-Lima: Editorial: El Búho E.I.R.L.
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997). Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).
- Valderrama, L., et al. (2016). Régimen laboral explicado 2017. Lima-Perú: Gaceta Jurídica S. A.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta. 5^{ta} ed. Lima: San Marcos

ANEXOS

ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del estudiante: Paulina del Rocio Yauri Bautista

Facultad/Escuela: Derecho

MATRIZ DE CONSISTENCIA	
Título del Trabajo de Investigación	Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente a cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.
Problema General	¿De qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?
Problemas Específico 1	¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?
Problemas Específico 2	¿Qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional?
Objetivo General	Describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.
Objetivo Específico 1	Explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.
Objetivo Específico 2	Identificar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional.
Supuestos General	Los mecanismos protección laboral garantizan de manera inadecuadamente los derechos de trabajadores frente a cierre de

	microempresa por causas objetivas.	
Supuestos Específico 1	Los mecanismos de protección laboral existentes no garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas, como: el sometimiento a un procedimiento administrativo ante el MTPE y la vía judicial.	
Supuesto Específico 2	Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional como: el seguro voluntario contra el desempleo, recolocación de puestos de trabajo y el procedimiento preventivo de crisis.	
Enfoque	Cualitativo	
Diseño de Investigación	Teoría fundamentada	
Muestra	La investigación se encuentra conformada por 6 servidores públicos bajo el cargo de abogados consultores de la Sub Dirección de defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador del MINTRA	
Categorización	C1: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores C2: Cierre de microempresas por causas objetivas	
Categoría	Definición Conceptual	Subcategorización
Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores	Los mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores son los medios propulsores de amparo a los beneficios laborales recortados, por el cual se van crear con la finalidad de que sean adecuados para este sector de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> -Regulación con sentido garantista -Regulación con sentido eficiente -Regulación con sentido exclusivo

<p align="center">Cierre de microempresas por causas objetivas.</p>	<p>Es la cancelación de la producción de bienes y servicios en una empresa por motivos de origen convencional, es decir que el cierre no se da por un aspecto subjetivo de las partes, sino por hechos que son ajenos a la voluntad de ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Incorporación del seguro voluntario contra el desempleo -Incorporación de la recolocación del puesto de trabajo -Incorporación del procedimiento preventivo de crisis
<p align="center">Técnica de recolección de datos</p>	<p>Entrevistas – Guía de entrevistas Análisis de informe – Guía de análisis de informe</p>	

ANEXO 2 - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación de los instrumentos



SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Ángel La torre Guerrero

Yo Paulina del Rocío Yauri Bautista identificado con DNI N° 47249249 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

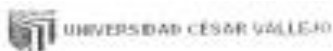
A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30 noviembre de 2018



.....
FIRMA

ANEXO 3 – GUÍA DE ENTREVISTA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Dr. Felipe Guisepano Avila
 I.2. Cargo e institución donde labora: DCO Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Yairi Bautista Paulina del Roso

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar los categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

S

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 30/11/ de 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 79961824 Tel. 980 22024

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado.....

Cargo/Profesional/Grado Académico.....

Institución.....

Lugar..... Fecha Duracion.....

Objetivo general: Describir de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

.....
.....
.....
.....

¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

.....
.....
.....
.....

¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

.....
.....
.....

¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

.....
.....
.....

¿Considera usted que debería existir mecanismo protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente el cierre de microempresas por causas objetivas?

.....
.....
.....

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

.....
.....
.....

Nombre del entrevistado	Sello y firma

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado Walter Cecilio Peralla Cabrera
Cargo/Profesión/Grado Académico Coordinador / abogado / Magister
Institución Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Lugar Consultas Fecha 3/11/18 Duración 1 hora
Jesús María

Objetivo general: Describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

Considero que no se protegen adecuadamente, porque si bien es cierto existen, estos no disuaden la problemática que se da en el desamparo de los trabajadores.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de empresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

No, es por eso que existe el proceso judicial.

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Son de fácil de acceso pero muchos lo desconocen.

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Los mecanismos que existen: en el ámbito administrativo, se encuentran las inspecciones por cierre, y en el ámbito judicial, la demanda judicial.

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

El más eficiente es el proceso judicial mediante medidas cautelares y/o sea de cuentas o de bienes.

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Claro, ya que ser un régimen especial que se utiliza mayormente en nuestro país y además propenso al cierre por los diferentes factores que tienen, deberían contar con un mecanismo garantista.

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

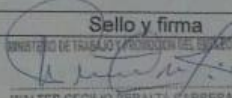
Si, en otros países existen y no necesariamente se la brinda a este régimen.

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, uno especial para este sector, y que existe para seguridad uno en específico pero no es obligatorio. El MYPE cuenta con el centro de empleo, en donde cualquier persona interesada puede solicitarlo.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, el MYPE debenz crear un área especial donde trata problemas de esa índole de este régimen.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Walter Cecilio Peralta Cabrera	 WALTER CECILIO PERALTA CABRERA Reg. CAL N° 12729 - Reg. MIPALUD N° 8927

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado Julio César Sevilla Choque
Cargo/Profesión/Grado Académico abogado
Institución Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Lugar Consultas Jesús María Fecha 29/11/18 Duración 10 minutos

Objetivo general: Descubrir de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

No, porque la iniciativa es del propio trabajador. El numeral 53 TUPA, no contiene la obligatoriedad bajo sanción de multa de comunicar el cierre de empresa o el cese de información con INDECOPI - SUNAT (Trámite - Tupac) que garantiza el derecho de preferencia.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

No, porque mientras dure el procedimiento administrativo por cierre de empresa el empleador puede disponer, transferir de manera directa o a través de testamentos los bienes muebles e inmuebles quedando al desamparo al pago de BBS y otros haberes de ley.

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Si, a través de dos opciones administrativas (la constatación policial y la inspección laboral, por consiguiente, la asistencia legal (patrocinio judicial gratuito) siempre y cuando no supere la dos remuneraciones mínimas legal y la protección no supere la

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

70 UPEU

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Procedimientos administrativos numeral 52 Servicio 7
consulta (constatación policial), Servicio 10 (Patrocinio
Judicial Gratuito), numeral 53 inspección por
cierre de empresa coordinada con el TOPA del TITPE.

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Texto Único Ordenado
de Procedimiento Administrativo (TUPA - TITPE)
Numeral 52 Servicio 10 Patrocinio Judicial
Gratuito (Asistencia Legal)

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Si, como lo es la fuerza que garantiza el
pago de los beneficios sociales a los trabajadores
en empresas de Intermediación Laboral.

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

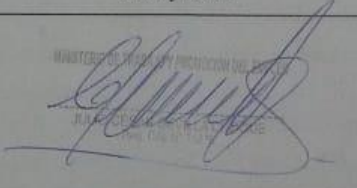
Si

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, a través de convenios sin contravenir la libertad de contratar.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, CEPAL

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Julio César, Quilla Choque	 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO JULIO CÉSAR QUILLA CHOQUE</p>

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado Laura María Rojas Rojas
Cargo/Profesión/Grado Académico Abogada / Consultora / Titulada
Institución Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Lugar Consultas Fecha 31/10/18 Duración 30 minutos
Jesús María

Objetivo general: Describir de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

Considero que no, porque uno de los primeros efectos directos e inmediatos que sucede es la persecución de los remuneraciones y beneficios laborales.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

Considero que no es suficiente, mas si la empresa cierra de manera ilegal sin dar de baja el RUC en tiempo o iniciar el proceso concursal de liquidación de Empresa.

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Considero que no son suficientes porque muchas empresas apoyándose en los nombras de Derecho empresarial como la ley General de Sociedades, cierran sus empresas, dejando muchas veces sin posibilidad de poner en práctica los mecanismos de defensa y para reclamar

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

los derechos de los trabajadores

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Los mecanismos que tenemos pueden ser: las inspecciones por cierre a fin de verificar que la empresa ya dejó de funcionar, demandas judiciales, pues ello debería ser si la empresa tiene Bs mueltos e inmúltos a su nombre por adelantado, el derecho de hacer efectivo su pago con la respectiva institución crediticia.

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

El más conveniente sería verificar que la empresa no vende más Bs mueltos e inmúltos e cierre sus cta. bancarias para regular el pago de los BSS de los trabajadores. Ya que los empresarios comúnmente no tienen liquidez.

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos de protección laboral exclusivos que garanticen los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Considero que sería conveniente porque los trabajadores no son responsables de que la empresa no pueda seguir sus actividades porque no quiere garantías para poder seguir subsistiendo.

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Debería que en este tipo de caso sería conveniente por lo menos un año, hasta el trabajador puede reincorporarse a un nuevo puesto de trabajo. Esto generaría una seguridad económica.


general en la estabilidad familiar.

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Estoy totalmente de acuerdo que se debe la favore de la recolocación en un puesto de trabajo, porque en frente de la estabilidad económica de una persona es un trabajo digno que le permita sobrevivir a él y su familia.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Considero que es conveniente porque se tendría la oportunidad de apoyar a los empresarios a nivel estatal a través un procedimiento que permita cumplir con las deudas que se han con sus créditos o pasivos.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Zaira Rosas Aguilar.	<p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO</p>  <p>ZAIRA MARÍA ROSAS AGUILAR Reg. CAL N° 27603</p>

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado NELSON ALEXANDER VENTURA OJEDA
Cargo/Profesión/Grado Académico Consultor / abogado / titulado
Institución MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Lugar Consultas Jesús María Fecha 23/11/18 Duración 18 minutos

Objetivo general: de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

NO TODOS PORQUE EN ALGUNOS CASOS NO SE LE PAGA SUS BENEFICIOS PORQUE EL EMPLEADOR OPTA POR ESTA OPCIÓN PARA CUBRIR RESPONSABILIDAD.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

NO PORQUE SE VULNERA EL DERECHO DEL TRABAJADOR EN ALGUNOS CASOS

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

SI, pero lo desconocen

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

El ámbito administrativo y ámbito judicial

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

El proceso judicial

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Debería existir para el sector

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?


Si, sería una buena opción para mantener la continuidad laboral

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, pero sin vulnerar el derecho de la libre contratación de la empresa.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, por supuesto este procedimiento ayudaría a los dos partes de la relación laboral.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
NELSON ALEXANDER VENTURA OSORIO ABOGADO CONSULTOR	

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado Daniel Fernando Huaitan Rojas
Cargo/Profesión/Grado Académico Abogado / Consultor / Titulado
Institución Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Lugar Consultas Fecha 02/12/18 Duración 33 minutos

Objetivo general: Analizar de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

No, porque muchas empresas cierran sin ninguna comunicación a las autoridades competentes y ello se denota en las inspecciones realizadas por cierre de empresa.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

No, porque si no se da un aviso no hay una multa de por medio solo la verificación del estado de la empresa.

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Si son de fácil acceso, pero muchas la desconocen

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Los más conocidos son el procedimiento administrativo por cierre de microempresas y el proceso judicial.

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

El proceso judicial, ya que mediante ello se puede conseguir la retención de cuentas y la persecución de bienes.

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Sí, debería existir para amparar el derecho de este sector que tiene suficiente con los derechos reconocidos.

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Sí, a pesar que en el Perú lo llaman seguro contra el desempleo a la CTS, debería otorgar otros derechos.

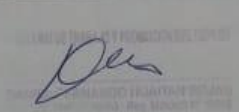
de similar fin que ampare a estos trabajadores.

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si, uno que sea obligatorio ante ^{determinadas} ^{situaciones}
como es el de este caso, es decir, dada por
el Estado o por una aseguradora particular.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

En el Perú existe uno parecido como son las
negociaciones colectivas, pero estas se dan más
en empresas grandes, por el que se debería ^{dar} como
la propuesta que indica dicha pregunta.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Daniel Fernando Huaitan ROJAS	 Sello: INSTITUTO PERUANO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Reg. Min. 000017 - 2008

Guía de entrevista

Título: Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

Entrevistado Usbeth Quijano Rivera
Cargo/Profesión/Grado Académico abogada / consultora / titulada
Institución Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Lugar Consultas Jesús María Fecha 21.11.18 Duración 30 minutos

Objetivo general: Analizar de qué manera los mecanismos de protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

1. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018?

Los mecanismos de protección laboral son garantías ya que con ello está inmerso los medios que todo el trabajador puede acreditar el vínculo laboral, ante un cierre de empresa es al punto base puesto que con ello.

2. ¿Considera usted que el procedimiento administrativo por cierre de microempresa es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores?

No es suficiente, es porque que existe el proceso judicial

3. ¿Considera usted que los mecanismos protección laboral son de fácil acceso para amparar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Si son de fácil acceso, pero los trabajadores por desconocimiento o temor no acude ante situaciones de las que indica en la pregunta.

Objetivo específico 1: Identificar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018

4. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que existen para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

La empresa tiene la obligación de establecer, mediante directiva con el trabajador, a efectos de acordar, las condiciones de la terminación de la relación laboral o las medidas que puedan adoptarse para limitar y evitar un cierre de empresa.

5. ¿Cuál de los mecanismos de protección laboral que existe es el más eficiente para garantizar los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

No se han establecido criterios adicionales que puedan proporcionar a la empresa, sin embargo esta consiste en la documentación financiera, contable y laboral que demuestre para sí de la existencia de la crisis y la posibilidad de que esta no se resuelva.

6. ¿Considera usted que debería existir mecanismos de protección laboral exclusivo que garantice los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas?

Si ya que no hay marco conceptual previsto por la misma norma o criterios sumativos establecidos para la acreditación de los motivos que permitan declarar una causa objetiva para los empresarios que se encuentran acordados entre D.T.P.E

Objetivo específico 2: Explicar qué mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

7. ¿Considera usted que el seguro voluntario contra el desempleo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?


Podría incorporarse puesto que esto según cubren el riesgo de pérdida involuntario del empleo como consecuencia de un cierre de empresa, despido sin causa justa etc cualquier otra modalidad de cese.

8. ¿Considera usted que la recolocación del puesto de trabajo debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Podría incorporarse puesto que pueden cubrir el riesgo de la pérdida involuntario del empleo, como el cierre de microempresa, despido sin causa justa etc o cualquier otra medida de cese.

9. ¿Considera usted que el procedimiento preventivo de crisis debe incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional para proteger los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresa por causas objetivas?

Si debería crearse, uno específico para este tipo de régimen, ya que lo existe en el ministerio de trabajo y promoción del empleo es el crea de conciliaciones pero de manera individual.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO LISBETH JULIANO RIVERA Reg. CAL N° 47923 - Reg. MINJUS N° 28003	

ANEXO 04 – GUÍA DE ANÁLISIS DE INFORME

Objetivo General

Describir de qué manera los mecanismos protección laboral garantizan adecuadamente los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas.

ANÁLISIS DE INFORME

Se debe fortalecer el sistema de protección social

DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACION DEL OBJETO DEL ANÁLISIS
<p>Diario oficial El Peruano, (2019). Se debe fortalecer el sistema de protección social. Recuperado de https://elperuano.pe/noticia/85459-se-debe-fortalecer-el-sistema-de-proteccion-social.</p>	<p>De manera general, están comprendidos con el beneficio de la CTS los trabajadores formales de la actividad privada que cumplan una jornada mínima diaria de cuatro horas en promedio, por lo que un importante porcentaje de trabajadores, que no tiene acceso a la CTS, queda desprotegido ante el desempleo (informales, independientes, sector público, microempresa, sector agrario y otros). (Diario oficial El Peruano, 2016, párrafo 3)</p> <p>De lo señalado anteriormente se puede visualizar que al no estar regulado el mecanismo de protección laboral desde el vértice social puede generar tambaleo en la estabilidad económica del trabajador.</p>

ANÁLISIS DE NORMA INTERNACIONAL

C044 - Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)

DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS
<p>Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). Convenio sobre desempleo, 1934 (numero. 44). Recuperado el 05 de diciembre de 2018, de C044 - Convenio sobre el desempleo, 1934 (num. 44): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312189:NO</p>	<p>En el artículo 1 literal b) refiere que el subsidio no es igual a una indemnización ya que es un auxilio brindado a efectos de asistir a un indigente (hace referencia al desempleado) y que el monto de dicho subsidio puede ser igual a una remuneración. Y que dicho subsidio puede ser sistematizado bajo un seguro obligatorio o voluntario.</p> <p>Lo señalado anterior dio pie que la OIT realice un análisis integral de la protección social del Perú donde menciona sobre los desafíos importantes sobre sistemas de protección social en el aumento de coberturas sobre esquemas contributivos y no contributivos.</p>
Convocada	Consejo de Administración de la oficina Internacional del Trabajo
Nombrada	La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo
Ciudad	Ginebra

Numero	Sexagésima primera reunión
<p>Existen convenios internacionales como las organizaciones que recomiendan y guían mediante sus normas generales a la liquidación tal como lo hace la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre indemnización o subsidio a los desempleados involuntarios, esto en su convenio número 44.</p>	

COMENTARIO:

Es así que el gobierno peruano encargo a la Comisión de Protección Social indico cambios económicos para mejorar el sistema de protección social sin generar afectación, por el cual una de las reformas consistía en incluir el seguro universal de desempleo pero en setiembre del 2017 la misma comisión concluyo no era recomendable en base a que en nuestro país existía una gran informalidad de contratación laboral así como el la sobresaliente utilización de contratos bajo la modalidad indeterminada.

GUÍA DE ANÁLISIS DE INFORME

Objetivo específico 1

Explicar cuáles son los mecanismos de protección laboral existentes que garantizan los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018.

ANÁLISIS DEL INFORME

Mecanismos de protección laboral

DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS
<p>Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997). Recuperado de http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257</p>	<p>Los artículos 47, 48 y 49 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Decreto Supremo N° 003-97-TR refiere sobre el procedimiento</p>

E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf.	administrativo que debe llevar a cabo el empleador para terminar el vínculo laboral del trabajador por causas objetivas.
J. Toyama y F. Rodríguez. (2009). Mecanismos de defensa en la inspección laboral. Perú-Lima: Editorial: El Búho E.I.R.L.	[...] ha establecido lineamientos a seguir en el procedimiento de verificación del cierre del centro de labores, en el que haya falta de pago de las remuneraciones y los beneficios laborales de los trabajadores, sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo [...] (Toyama y Rodríguez, 2009, pg. 2017).

GUÍA DE ANÁLISIS DE INFORME

Del **Objetivo específico 2:** identificar qué mecanismos de protección laboral de los derechos de los trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas deben incorporarse en el ordenamiento jurídico nacional del distrito de Jesús María, 2018.

ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO

PAÍS	NORMA Y TEMA	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS
Argentina	Ley 24013 Procedimiento Preventivo de Crisis	Procedimiento Preventivo de Crisis, que busca medidas para prevenir la pérdida de puestos de trabajo y el cierre de empresas.
Colombia	Ley 1636 Mecanismo de Protección al Cesante	Permite al desempleado acceder a un subsidio económico así como a su recolocación a un puesto de trabajo.