

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario
por inobservancia de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022**

TESIS

**Para optar al grado de Maestra en Derecho con mención en
Derecho Constitucional y Administrativo**

Autora: Katherine Elizabeth Coronado Ojeda

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario
por inobservancia de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Víctor William Rojas Luján (Presidente)

ORCID: 0000-0002-8153-3882

Mg. Loayza Pérez Christiam Giancarlo (Secretario)

ORCID: 0000-0002-2715-6385

Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz (Miembro)

ORCID: 0000-0003-3112-5888

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



Los suscritos declaramos que la tesis es original en forma y estilo.

Br. Katherine Elizabeth Coronado Ojeda (Autora)

ORCID: 0000-0002-8638-9162

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío (Asesora)

ORCID: 0000-0001-8794-0844

Tumbes, 2023

Copia del acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Ucenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2011-SUNEDUI/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 20:18 pm horas del quince de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma meet.google.com/vgm-rwyy-qbq, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 379-2022/UNTUMBES-EPG-D, del 06 de setiembre del 2022: Dr. VictorWilliam Rojas Lujan (presidente), Mg. Christian Giancarlo Loayza Pérez (secretario), Dra. Vanessa René Roque Ruiz (vocal), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: ACTITUD DE LOS TRABAJADORES TERCEROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO POR INOBSERVANCIA DE LA LEY 24041 EN LA UNTUMBES, 2021-2022, presentada por la maestranda KATHERINE ELIZABETH CORONADO OJEDA, para optar el grado académico de maestra en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo. -----
Se deja constancia que se le comunico oportunamente a la asesora de la maestrante, la Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío, el día, hora y enlace respectivo, sin embargo no pudo asistir.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar APROBADA la tesis por unanimidad con el calificativo de BUENA, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 20:58 pm horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 15 de febrero del 2023.

Dr. VictorWilliam Rojas Luján
DNI N° 17908414
ORCID N° 0000-0002-8153-3882

PRESIDENTE

Mg. Christian Giancarlo Loayza Pérez
DNI N° 10813859
ORCID N° 0000-0002-2715-6385

SECRETARIO

Dra. Vanessa René Roque Ruiz
DNI N° 42367223
ORCID N° 0000000331125888
MIEMBRO

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío
DNI N° 00253831
ORCID N° 0000000187940844
MIEMBRO

C.C. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

Resumen de originalidad Turnitin

Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022

por Katherine Elizabeth Coronado Ojeda



Dr. Carmen Elizabeth Coronado Ojeda
ABOGADA EN EL PAÍS PERÚ

Fecha de entrega: 16-dic-2022 10:52a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1982897420

Nombre del archivo: TESIS_KATHERINE_CORONADO_16-12-2022.docx (771.93K)

Total de palabras: 17563

Total de caracteres: 96870

Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	9%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	legis.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
5	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%


Dr. Carmen Alejandra Mio
PROFESORA ASISTENTE
UNIVERSIDAD CONTINENTAL

9	Submitted to Universidad Dr. José Matías Delgado Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
12	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	institutorambell.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Carmen
 Dr. Carmen Alcantara Mio
 ABOGADA EN LA MATERIA
 LEGAL CONSULTORA

20	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
21	docs.seace.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 11 (1995)", Brill, 1998 Publicación	<1 %
23	vbook.pub Fuente de Internet	<1 %
24	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
26	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	<1 %
27	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
28	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Carmen
 Dr. Carmen Alicia Mito
 ABOGADA
 C.O.A.B. No. 078

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo


Dr. Carsten A. Altmann
ASSOCIATION OF
LUCAS REA 076

Dedicatoria

A mis abuelos Valeriano Ojeda Zapata
,Inés Haydee Agurto, Aleman,Rome
Coronado Aleman, que hace un tiempo
partieron de este mundo

A mi hijo Anthony Alberto Alayo Coronado y
padres María Paulina Ojeda Guerrero y
Robert Rome Coronado Agurto por su apoyo
incondicional.

Agradecimientos

Inicialmente agradezco a Dios por darme la oportunidad de tener una vida colmada de bendiciones.

A la población participante de esta investigación, por la confianza, tiempo brindado y gracias a ello se pudo ejecutar este proyecto.

A la Asesora y amiga Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío, por su paciencia e interés en la ejecución de la investigación.

INDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	23
2.1. Bases teóricas- científicas.....	23
2.2. Antecedentes	35
2.3. Glosario de términos.....	38
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	40
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	40
3.2. Población, muestra y muestreo.....	42
3.3. Métodos, técnica e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	42
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1. Resultados.....	43
4.2. Discusión.....	53
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
VIII. ANEXOS.....	64

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo.....	43
Cuadro 2: Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES	45
Cuadro 3: La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES.....	46
Cuadro 4: Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041.	48
Cuadro 5: La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados	49
Cuadro 6: Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041	50
Cuadro 7: Asociación entre las variables y sus dimensiones.....	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Cuadros de operacionalización de las variables.	65
Anexo 2: Instrumento de recolección de información - Actitud de trabajadores terceros.....	67
Anexo 3: Instrumento de recolección de información - Percepción de los abogados ante el despido arbitrario.	69
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	71
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	72

RESUMEN

El trabajo analizó la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022. Se partió de un enfoque cuantitativo, no experimental, considerándose un nivel descriptivo-explicativo. Partiendo de un muestreo no probabilístico e intencionado, se encuestaron a 15 trabajadores terceros despedidos y a 50 abogados agremiados en Tumbes. El instrumento fue cuestionario de 18 ítems que agrupó a tres dimensiones por cada una de las dos variables. Se obtuvieron frecuencias, porcentajes, medianas y rangos por dimensión. La asociación entre variables y dimensiones se realizó con el test X^2 (α : 0.05). Las percepciones de los trabajadores y la opinión de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 son coincidentes, comprobándose la hipótesis de la investigación, considerándose que hubo una interpretación a conveniencia del “Decreto de Urgencia 016-2020”. Esto fue confirmado a nivel del contraste de hipótesis plasmado en la prueba de Chi^2 (p -valor ≤ 0.05 ; se rechaza H_0). Se desprende de las percepciones que la Ley 24041 tiene limitado poder de contención ante los ilícitos de los empleadores. Se recomienda al Legislador peruano ampliar los alcances de la Ley 24041, en lo referente a la protección integral, la indemnización por lucro cesante y los derechos fundamentales del trabajador potencialmente afectado, así como promover en los magistrados del Poder Judicial, la toma de decisiones considerando el marco de derechos fundamentales y su aplicación en el campo del derecho laboral y de la protección integral que deben considerar en las sentencias, cuando se invoque la Ley 24041. También se debe promover la concienciación de las autoridades universitarias sobre el respeto y tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, donde se considere la estabilidad laboral.

Palabras claves: Alcances de la Ley 24041; Derecho laboral; Implicaciones laborales del COVID-19; Legislación laboral; Tutela Efectiva en materia laboral.

ABSTRACT

The study analyzed the attitude of arbitrarily dismissed third party workers and the perception of lawyers regarding this dismissal due to non-compliance with Law 24041 at the National University of Tumbes, in the years 2021-2022. We started from a quantitative, non-experimental approach, considering a descriptive-explanatory level. Based on a non-probabilistic and intentional sampling, 15 dismissed third party workers and 50 lawyers from Tumbes were surveyed. The instrument was an 18-item questionnaire that grouped three dimensions for each of the two variables. Frequencies, percentages, medians and ranges were obtained for each dimension. The association between variables and dimensions was performed with the X² test (α : 0.05). The perceptions of the workers and the opinion of the lawyers regarding this dismissal due to non-observance of Law 24041 coincide, proving the hypothesis of the research, considering that there was a convenient interpretation of the "Emergency Decree 016-2020". This was confirmed at the level of the hypothesis contrast embodied in the Chi² test (p-value \leq 0.05; H₀ is rejected). It is clear from the perceptions that Law 24041 has limited power of containment in the face of employer wrongdoing. It is recommended that the Peruvian Legislator broaden the scope of Law 24041, with regard to comprehensive protection, compensation for lost profits and the fundamental rights of the potentially affected worker, as well as to promote in the judges of the Judiciary, decision making considering the framework of fundamental rights and their application in the field of labor law and comprehensive protection that they should consider in sentences, when Law 24041 is invoked. It is also necessary to promote the awareness of university authorities on the respect and protection of the fundamental rights of workers, where labor stability is considered.

Key words: Scope of Law 24041; Labor law; Labor implications of COVID-19; Labor legislation; Effective protection in labor matters.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia COVID-19 impactó sin lugar a dudas todas las facetas de la vida y los procesos judiciales no escapan de ello. Su presencia trastocó mecanismos de administración de justicia y también la dinámica laboral, entre otros aspectos. Sobre este último punto, uno de los aspectos que resultaron afectados fueron los relativos al empleo temporal y la estabilidad de los trabajadores.

En el Perú existen referentes sobre la contratación de servidores públicos. La Ley 24041 promulgada en diciembre de 1984, señala que los “Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él” que en el art. 1 señalaba lo siguiente:

“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley” (Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276).

Menciona Pacori Cari (2020a), que esta Ley constituye un instrumento de protección para prevenir el “despido injustificado” en el régimen laboral público y que se ajusta a lo que señala el artículo 27 constitucional: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (p. 24).

A pesar de esto, en el marco de la pandemia, específicamente en los años 2021-2022 la Universidad Nacional de Tumbes (UNTUMBES) procedió al despido de trabajadores terceros aludiendo como justificación la derogatoria temporal que según su criterio se desprendía del Decreto de Urgencia 016-2020 promulgado por el Ejecutivo nacional.

Esta situación se presentó en el sector público peruano y existen antecedentes en distintas instancias nacionales. Cornejo Gallegos (2021), ha reportado la “*Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*”; y Cruz Saavedra (2021), también presenta evidencia empírica en Piura sobre la “*Vulneración del derecho a la estabilidad laboral producto de las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041*”.

Adicionalmente se ha generado un debate sobre “La Inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 016-2020 y la vigencia de la Ley 24041 en el Ordenamiento Jurídico Peruano” (Pacori Cari, 2020a), lo cual sustenta el autor en el “principio de protección del Derecho del Trabajo” que tiene por propósito “garantizar el carácter irrenunciable del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral público 276” (Pacori Cari, 2020a, p. 24).

Señala este autor que “las situaciones jurídicas generadas en mérito del artículo 1 de la Ley 24041 antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia 016-2020, se encuentran garantizadas por el principio de irretroactividad de las normas jurídicas y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, por ser esta una interpretación favorable al trabajador (Pacori Cari, 2020a, p. 28).

Pacori Cari (2020b), en su artículo “La reviviscencia de la Ley 24041 y la derogación del Decreto de Urgencia 016-2020”, establece a partir de un análisis documental doctrinario que en el ordenamiento jurídico I, se debe considerar que el “art. I del Código Civil” y el “art. 83 del Código Procesal Constitucional”, no establecen “la prohibición expresa de la aplicación de la teoría de la reviviscencia voluntaria y expresa, ergo, tanto el legislador como los magistrados del Tribunal Constitucional, en atención al principio de protección del trabajador, pueden restablecer la vigencia de la Ley 24041, restituyendo, de esta manera, el derecho a la protección contra el despido arbitrario en el empleo público” (Pacori Cari, 2020b, p. 33).

Macías (2017), ya había señalado que el surgimiento de los contratos temporales no impedía que se legislaran los derechos que se derivan de una relación bajo contractual, por lo que las modalidades de trabajo que han surgido en los últimos años previo a la pandemia debían reguladas dentro de un marco jurídico que respetase los principios del derecho de trabajo.

Ante tal situación se han generado solicitudes de restituciones de las cuales muchas de ellas han alcanzado instancias judiciales, estableciéndose juicios al respecto.

En la práctica laboral reivindicativa se observa en el portal de demandas laborales que ingresan a la “Corte Superior de Justicia de Tumbes”, que en su mayoría los litigios por “violación de derechos labores” tiene como acusado al “Estado protector”. Generalmente los afectados son aquellos trabajadores inmersos en regímenes de la administración pública, formalizados con contratos civiles, que en su naturaleza y práctica tienen características de un contrato laboral.

En tiempo de pandemia, durante los años 2021 y 2022 la UNTUMBES procedió al despido de trabajadores tercerizados amparándose en el derogatorio temporal producto de la promulgación por parte del Ejecutivo del Decreto de Urgencia 016-2020. Aunque se asume que cada entidad pública posee propia normatividad, en el tema de “contratos temporales” el proceder debe ser ajustado a derecho y no se debe colisionar con la norma legal establecida de máximo rango, lo cual podría estar sucediendo en el presente caso. En tal sentido, se requiere consultar a los trabajadores terceros afectados y conocer la opinión de los abogados con experiencia en derecho laboral de Tumbes.

En función de lo anterior, el problema general de la investigación quedó establecido así: ¿Cuál es la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022?

Los problemas específicos que surgieron fueron: 1. ¿Cuál es la actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022?; 2. ¿Cuál es la percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022?; 3. ¿Cuál es la asociación entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022?

El presente trabajo se justificó teóricamente porque gracias a él se pudieron establecer los fundamentos normativos y teóricos que dieron origen a la creación de la Ley 24041 y su correcta aplicación. La investigación se enmarca en la línea investigación del Derecho, atendiendo específicamente tópicos del derecho laboral a la Maestría en Derecho con mención en: Derecho Constitucional y Administrativo, de la Universidad Nacional de Tumbes.

Socialmente, el presente trabajo se justifica, porque con él se pudo verificar la actitud que el propio Estado protector tiene frente a sus empleados y las diversas modalidades que emplea para desconocer la estabilidad de los mismos. La comunidad jurídica podrá valorar los datos obtenidos en este trabajo, y sabrá qué medidas adoptar frente al ejercicio arbitrario de las entidades.

En el aspecto práctico, el trabajo permitió identificar una presunta actitud fraudulenta del Estado, al no reconocer la estabilidad de un trabajador protegido por la Ley 24041.

El objetivo general fue: analizar la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022.

Los objetivos específicos fueron: 1.- Determinar la actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022; 2.- Determinar la percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022; 3.- Asociar la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022.

Se partió de la siguiente hipótesis general: La actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente es negativa y de vulneración de derechos y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022, coincide (asociación significativa) con la apreciación de los despedidos. Las hipótesis específicas fueron:

1. La actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022 es negativa y de vulneración de sus derechos laborales; 2. La percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022, evidencia la vulneración de los derechos laborales de estos trabajadores; 3. Existe una asociación significativa entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022.

Se contó con dos variables:

Variable 1 (V1): Actitud de trabajadores terceros.

Definición conceptual: Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Untumbes, en los años 2021-2022. Fuente: La autora.

Definición operacional: Medición ordinal de los aspectos vinculados al principio de protección del Derecho del Trabajo, la estabilidad laboral a los trabajadores de la Untumbes y la regularización del empleo a partir de la Ley 24041.

Dimensiones:

V1D1: Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo.

V1D2: Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES.

V1D3: La derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES.

Variable 2 (V2): Despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041.

Definición conceptual: Accionar de despido arbitrario por la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041. Fuente: La autora.

Definición operacional: Medición ordinal de la actitud de las instituciones públicas ante la Ley 24041, el respeto al derecho a la estabilidad laboral de los empleados y los efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041.

Dimensiones:

V2D1: Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041.

V2D2: La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados.

V2D3: Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041.

La operacionalización de las variables se adjunta como anexo 1.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas – científicas

2.1.1. El derecho fundamental al trabajo

Definición

Para Arévalo Vela (2016), “es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para la misma a cambio de un ingreso económico” (2016, p. 14).

El derecho fundamental al trabajo, dignifica al ser humano y le permite la realización personal, social y cultural, debiendo por tanto, el estado, brindar la condiciones mínimas para asegurar que su desarrollo se realice en cumplimiento estricto de su contenido fundamental, esto, respecto al acceso a un puesto de trabajo (que sea a de libre elección, que cumpla con los estándares mínimos en las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo que se realice, en iguales condiciones remuneración a sus pares, sin discriminación salarial o de otro tipo), y a no ser despedido sino por causa justa, esto es, a no ser despedido por la liberalidad inmotivada de su empleador, independientemente de la calidad de este (público o privado).

Contenido del Derecho del Trabajo

El derecho al trabajo, es un derecho fundamental humano, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, cuyo contenido esencial implica dos aspectos, por un lado, reconoce el acceso a un puesto de trabajo, y por el otro, reconoce el no ser despedido sino por causa justa. El primer supuesto comporta una acción positiva del Estado para generar puestos de trabajo y que la población pueda acceder a ellos, y por el otro, implica la proscripción de que ningún trabajador sea despedido sino media causa justa (STC N° 00263-2012-AA, 2012).

Para Ávalos Jara (2012), de una lectura sistemática, conjunta y unitaria de nuestra Constitución Política, coherente –en mérito a su Cuarta Disposición Final y Transitoria– con los tratados internacionales suscritos por nuestro Estado, se puede colegir que el derecho al trabajo efectivamente tiene dos dimensiones: por un lado, la dimensión de libertad del trabajo y, por otro lado, la dimensión de acceso y protección frente al despido injustificado. (Ávalos Jara, 2012, p. 28).

Derecho a la estabilidad laboral

Según Morillo Villavicencio (2019), la estabilidad laboral es un derecho derivado del reconocimiento del principio de continuidad de las relaciones laborales. Es una de las características más importantes que los trabajadores han buscado otorgarle al Derecho Laboral y que les permite dejar de lado la incertidumbre de ser retirados de sus puestos de trabajo en cualquier momento; cuestión importante por lo necesario que es el trabajo para la obtención de los recursos suficientes para sobrevivir y sostener la familia.

El Tribunal Constitucional en la STC N° 0025-2007-PI/TC, señaló: “La doctrina laboralista ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral comprende dos aspectos: por un lado, la estabilidad laboral de entrada, referido a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor a cumplir sea de tal naturaleza; y, por otro, la estabilidad laboral de salida, referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado. Sin embargo, el derecho a la estabilidad laboral, como todos los derechos fundamentales, no puede ser considerado como un derecho absoluto, sino que puede ser ilimitado mediante una ley, siempre que no se vulnere su contenido esencial” (STC N° 0025-2007-PI/TC).

En esa línea de ideas, se tiene que el Tribunal Constitucional ha emitido numerables pronunciamientos en los que ha declarado fundada las demandas de reposición laboral por despidos (en sus múltiples calificaciones -arbitrario, infundado, fraudulento, nulo), en aplicación del principio de primacía de la realidad y haciendo una interpretación favorable al trabajador, otorgándoles la tutela restitutoria, a quienes eran privados -injustamente- de continuar prestando labores.

Esta reposición se ha dado tanto en el sector privado, como en el sector público, como ejemplo, tenemos lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0139-2004-AA/TC, en el que indica que el demandante habría acreditado que laboro para la entidad demandada prestando servicios laborales de forma permanente y en condiciones de dependencia, razón por la cual le asistía el derecho a la estabilidad laboral, que se encuentra contemplado en el artículo 1° de la Ley N° 24041, que se sustenta en el principio de condición más beneficiosa al trabajador, precisando que el demandante solo podía ser despedido por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto legislativo N° 276, razón por la cual la decisión de despido por parte de la demandada, sin observar el procedimiento correspondiente resulta violatoria de los derechos constitucionales al trabajo y al debido procedimiento.

Considera la autora de este trabajo que la estabilidad laboral le imprime al contrato de trabajo el carácter permanente, a la relación laboral, situación por la cual, el vínculo laboral no va a depender de la voluntad caprichosa y unilateral del empleador, sino, que la renuncia le compete al trabajador, o a las causas que hagan imposible su continuidad, previo procedimiento establecido por ley. De allí que podemos decir que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador, en el cual, también se demanda el cumplimiento de deberes laborales.

2.1.2. El derecho al trabajo en la administración pública

Para Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco (2011) “La administración pública, considerada como uno de los aspectos de la personalidad del Estado, requiere personas físicas que formen y exterioricen la voluntad de éste” (p. 23).

De dicho concepto, se puede entender que la administración pública funciona como un órgano-institución, esto es, una unidad abstracta para el cumplimiento de fines; pero también como órgano-individuo) representada por una persona concreta, que

tiene competencia para representar físicamente al estado y así realizar la contratación del personal que permitirá el cumplimiento de la finalidad del órgano como institución (abstracto)

Es bajo este concepto, que el estado adquiere la posición de empleador, frente a los sujetos que son contratados para el cumplimiento de los fines (metas) de cada entidad estatal.

El contrato de trabajo en la administración pública

El contrato en general, se puede entender como una categoría abstracta y genérica que comprende el acuerdo de voluntades entre las partes intervinientes, y tiende a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

En cuanto al contrato de trabajo, se tiene que es el acuerdo de voluntades entre dos sujetos, que son, el empleador y el trabajador, y cuya naturaleza es la desigualdad, pues el empleador es quien propone los términos y las condiciones de trabajo, esto es, consigna las obligaciones, los derechos, y las sanciones aplicables en la relación laboral; mientras que el trabajador, cumple con lo dispuesto por su empleador (subordinación), en un horario determinado, a cambio de una prestación económica.

La administración pública, dependiendo de la entidad y del tipo de trabajo que realicen el personal contratado, está facultada para suscribir contratos bajo el régimen laboral de la actividad pública (empleado) – Decreto Legislativo 276; régimen laboral de la actividad privada (obrero) – Decreto Legislativo 728; contrato administrativo de servicios (CAS) – Decreto Legislativo 1057-2008, y contrato civil de Locación de servicios – Artículo 1764 del Código Civil.

Régimen laboral de la actividad pública (empleado) – Decreto Legislativo 276.- Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Régimen laboral de la actividad privada (obrero) – Decreto Legislativo 728.- Este régimen labora es aplicable a las empresas del estado, así como a los obreros municipales y regionales (Ley N° 30889).

Contrato administrativo de servicios (CAS) – Decreto Legislativo 1057-2008.- El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye un régimen laboral especial que solo puede ser aplicado por la administración pública, y se supone tiene vigencia transitoria. El contrato bajo este régimen es de naturaleza laboral, por cuanto concurre el elemento de subordinación.

Contrato civil de Locación de servicios – Artículo 1764 del Código Civil. - El artículo 1764° del Código Civil establece que: “por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Para la presente investigación, es necesario conocer que la Administración Pública empieza a realizar este tipo de contratos en atención a los dispuesto por el Decreto Supremo N° 065-85-PCM, que aprueba el reglamento único de Adquisiciones y Suministro de Bienes y Servicios No Personales del Estado.

El citado reglamento definía por Servicios No Personales a toda “actividad o trabajo que efectúa una persona natural o jurídica ajena al organismo público que desea adquirir, a cambio de una retribución económica, para atender una necesidad intangible. Se orienta a la producción, construcción, habilitación, funcionamiento, orientación, conservación, preservación u otros; se mide en y por sus efectos o resultados”.

Nótese, que en este tipo de contrato, no debe existir el elemento de la subordinación, pues su naturaleza contractual es muy diferente a la naturaleza de los contratos de trabajo.

Estabilidad laboral en la administración pública

El Tribunal Constitucional en las sentencias establecidas en los expedientes N° Expedientes “0025-2013-Pirre; 0008-2014-PUTC, 0003-2014-PI/TC, 0017-2014-P1/1C”, fundamento 18 ha precisado “Nuestra Constitución, en el capítulo IV de su Título I De la función pública (artículos 39 a 42) contiene una serie de disposiciones sobre la función pública en general y la carrera administrativa en particular”. La función pública fue gestada, desde una visión material, como el desempeño o realización de funciones en las “entidades públicas del Estado”. De manera similar, el artículo 2 de la Ley 27815, del “Código de Ética de la Función Pública”, define a la función pública como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u

honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos" .

Por otro lado, en el Pleno. Sentencia 1041/2020, fundamento 84 y 85, ha señalado que “84. Ahora bien, corresponde señalar que no toda persona que realiza o se vincula a la función pública se encuentra en la carrera administrativa. A dicha conclusión ha llegado este Tribunal luego de advertir que el artículo 39 de la Constitución no ha expresado que, efectivamente, todos los funcionarios y trabajadores públicos realicen carrera administrativa. Por el contrario, se aprecia, más bien, que dicha carrera ha sido establecida en un artículo distinto: el artículo 40 de la norma fundamental” (Sentencia 0025-2013-P1/TC, fundamentos 75-76).

“85. Este Tribunal ha interpretado que la carrera administrativa constituye un bien constitucional y que es el legislador democrático a quien corresponde regular el ingreso, los derechos, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos. Ahora bien, como toda actuación de los poderes públicos, el ejercicio de dicha competencia por parte del Poder Legislativo debe respetar los principios, las reglas y los valores constitucionales” (Sentencia 00029-2018-PI/TC, fundamento 16).

De estos fundamentos se entiende, que, si bien no todos los trabajadores del sector público forman parte de la carrera pública, ello no implica que aquellos trabajadores que no forman parte de la carrera pública no tengan el derecho a la estabilidad laboral, en aplicación de la Ley 24041.

2.1.3. La Ley 24041 y los servidores públicos

El 28 de diciembre de 1984, se publicó la Ley 24041 por la cual los “Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él” que en el art. 1 señalaba lo siguiente:

“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley” (Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276).

Señala Pacori Cari (2020a, p. 27), que la disposición “es la expresión de la protección adecuada contra el despido injustificado en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, situación que resultaba constitucional por desarrollar en el derecho laboral público lo previsto en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado de 1993”, que señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Sin embargo, menciona Pacori Cari (2020a), que pese a ser una expresión de la conveniente protección ante el despido en el “régimen laboral público 276”, “esta norma con rango de ley ha sido derogada por el Decreto de Urgencia 016-2020, situación que ha dejado sin protección legal a los prestadores de servicios que realizan funciones de naturaleza permanente en una entidad pública; con la derogación de esta ley no es posible alegar estabilidad laboral en el régimen laboral público” (Pacori Cari, 2020a, p. 27).

Se precisa que la derogación de la “Ley 24041” no afectó a los empleados sujetos a un régimen laboral privado amparados por el “Decreto Legislativo 728”, y tampoco a aquellos trabajadores del “régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS)”.

Macías (2017), señaló “que la creación de contratos temporales no impide que se legislen los derechos derivados de una contratación contractual, por lo que las nuevas modalidades de trabajo deben de ser legisladas dentro de un marco jurídico donde se respeten los principios del derecho de trabajo” (Macías, 2017, p. 25).

Por tanto, la revisión de la vigencia e inconstitucionalidad de su derogatoria es un tema que requerirá mucho debate jurídico.

2.1.4. Aspectos de la Ley N° 24041

Finalidad

La Ley N° 24041, “tiene como única finalidad el proteger del despido injustificado al servidor público que realiza labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida” (Ley N° 24041).

Es decir, establece la normatividad para que aquellos trabajadores, que si bien no ingresaron por concurso público a la “administración pública”, pero “que realizan labores de naturaleza permanente y bajo subordinación, no puedan ser despedidos

sin el procedimiento previo y por las causales establecidas en la ley; y en caso de producirse un despido sin el procedimiento correspondiente, este pueda ser calificado como arbitrario, disponiendo la reposición laboral del trabajador” (Pacori Cari, 2019, p. 240).

El Principio Protector y la Ley 24041

Este Principio es definido, por Arévalo Vela (2016), como aquel “Principio que parte de la premisa que dentro de toda relación laboral, el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario el amparo de la Ley en contra de los abusos que pudieran suceder; en su aplicación se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe acudir en su ayuda a través de una desigualdad jurídica, que le permita de alguna manera equilibrar así desigualdades provenientes de la realidad” (p. 65).

Entiéndase entonces, que el principio protector acorta o equipara la brecha diferenciada que existe entre el empleador y el trabajador, y aporta al contrato de trabajo la protección frente a un despido injustificado.

Aplicación de la Ley 24041

Conforme a lo precisado en la” Ley 24041”, si a la fecha del cese, el servidor tiene un año laborando para la institución, en “labores de naturaleza permanente y de forma ininterrumpida”, entonces ha adquirido la protección prescrita en el artículo 1 de la citada Ley, por lo que puede reclamar su estabilidad laboral sustentada en el principio de protección al trabajador (Pacori Cari, 2019).

Visto así, “si en un proceso judicial el servidor acredita, una relación laboral por periodo superior al año ininterrumpido y en labores de carácter permanente, el Juez determina su reposición al puesto de trabajo y ordena a la entidad pública a que no vuelva a despedir al trabajador sino por justa causa y con el procedimiento correspondiente” (Cruz Saavedra, 2021, p. 21).

Así mismo, si el servidor público puede demostrar que sus labores se han dado de naturaleza permanente, de manera personal, bajo subordinación y ha recibido remuneración desde la fecha de ingreso, en correspondencia con el “principio de primacía de la realidad”, procede se le reconozca el “vínculo laboral por el periodo

inicial que pretenda”, pues para ello resulta, además, de aplicación el artículo 22 de la Constitución Política del Perú que establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; así como lo prescrito en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en cuanto a que si bien es cierto los trabajadores contratados no pertenecen a la carrera administrativa, también lo es que como servidores públicos sí les resultaría aplicables algunas disposiciones normativas de la Ley precitada.

Por último, “el servidor amparado por la Ley N° 24041 solo puede ser cesado por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, de no ocurrir ello, la decisión de la entidad de concluir la relación laboral resulta ilícita e ilegal al no observarse el procedimiento de ley; de modo que corresponde la reincorporación laboral del servidor en su condición de trabajador contratado, sin que ello implique algún supuesto de nombramiento, ya que para que ello ocurra se requiere necesariamente participar en un concurso público” (Pacori Cari, 2019, p. 241).

Requisitos para la Protección de la Ley N° 24041

El artículo 1 de la “Ley N° 24041”, establece que para alcanzar la protección debe cumplir de forma conjunta lo siguiente:

“1. Ser servidor público: aquel ciudadano que desarrolla un trabajo al servicio de la nación, el mismo que se desarrolla bajo las características de permanencia, subordinación, a cambio de una contraprestación” (Ley 24041).

Adviértase, que la Ley 24041 solo puede ser aplicado a los puestos de trabajo que se desarrolla bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, y ello vincula solo a los funcionarios y empleados.

Pues a los obreros les es de aplicación el régimen laboral de la actividad privada Decreto legislativo 728- y por lo tanto su estabilidad laboral está protegida por norma diferente a la Ley 24041; y respecto de los trabajadores de la administración pública contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 este es un régimen laboral autónomo y cuanta con su propia normativa especial.

“2. Haber sido contratado para labores de naturaleza permanente: Las labores de naturaleza permanente son aquellas que se realizan de manera constante por ser

inherentes a la organización y funciones de la entidad pública, así como los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en áreas de la entidad pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, las relativas a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongado y continuado, evidenciando la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador. Para determinar que labores son de naturaleza permanentes, se aplican los principios de causalidad, temporalidad, primacía de la realidad y razonabilidad, adquiriendo la calidad de servidor contratado permanente y no así de servidor nombrado” (Ley 24041).

“3. Tener más de un año ininterrumpido de servicios: para el cumplimiento de este requisito hay que tener en cuenta lo señalado en la Casación N° 0005857-2009-Junín, en cuanto precisa que las breves interrupciones en los servicios no mayores de treinta días son consideradas interrupciones tendenciosas dirigidas a impedir que surta efecto la Ley N° 24041, debe precisarse que este criterio resulta solo aplicable cuando se pretenda despedir al trabajador contratado luego de haber prestado servicios por más de un año en forma efectiva realizando labores de naturaleza permanente”.

En ese sentido, el año ininterrumpido de servicio, no siempre tiene que corresponder a un trabajo de 365 días continuos, sino que incluso, los 365 días pueden haber sufrido interrupciones de hasta 30 días, y aun así, estar considerados como labores ininterrumpidas.

En efecto, se estableció como regla que las “breves interrupciones” de los servicios prestados no pueden afectar el carácter ininterrumpido de los servicios prestados por los servidores públicos contratados para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido.

“4. Pertenecer al régimen del Decreto Legislativo N° 276: En nuestro país, los contratos laborales están regulados según la naturaleza de la actividad para la cual ha sido contratado un trabajador, así, el régimen laboral de actividad pública, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, ampara al trabajador público con la Ley

Nº 24041, que indica como requisito para su aplicación la realización de labores de naturaleza permanente y en forma ininterrumpida por más de un año” (Ley 24041).

Cabe precisar que existen contratos de locación de servicios realizados por la administración pública que disfrazan una relación laboral, y en aplicación de la “Ley 24041”, corresponde a estos trabajadores el régimen laboral 276 y por tanto, superado el año de labores adquieren la protección frente al despido injustificado.

Por otro lado, si antes de que se firme un Contrato Administrativo de Servicios, el trabajador venía firmando contratos por locación de servicios que disfrazaban una relación laboral por más de un año, corresponde también la aplicación de la ley 24041, esto es, la protección ante un despido injustificado.

5. “No encontrarse en los supuestos de exclusión de la norma que señala el artículo 2 de la Ley Nº 24041: La norma establece que no gozan de la protección frente al despido injustificado los servidores públicos contratados para desempeñar trabajos para obra determinada, labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada, Labores eventuales o accidentales de corta duración y por último funciones políticas o de confianza” (Ley 24041).

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes internacionales

Aunque la aplicación de la Ley 24041 territorialmente solo compete al Perú, no por ello dejan de existir antecedentes vinculados al tema del derecho laboral a nivel internacional. A continuación se presentan algunos aportes y antecedentes:

En Ecuador, Ayala Ayala et al., 2021) en su artículo “El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba” realizaron un análisis del “despido intempestivo” a los empleados de una empresa en pleno tránsito a de la emergencia sanitaria en la ciudad de Riobamba. Revisaron las “medidas de aislamiento” emitidas por el Estado a la población con el propósito de contrarrestar los efectos de la pandemia, e indagaron las formas de vulneración de los derechos laborales de parte de sectores empleadores que implantaron una reducción del salario y ejecutaron despidos de manera intempestiva. Estadísticas reportadas señalan el despido de al menos 130 trabajadores en la ciudad de

Riobamba. Determinaron que fueron vulnerados y violentados los derechos de los trabajadores (Ayala Ayala et al., 2021).

En Guayaquil, Ecuador, Betancourt Luzardo (2021), en su tesis titulada “Legalidad de terminación unilateral de contratos de servicios prestados en el sector público por incumplimiento en los tiempos de entrega en el período 2020-2021 durante la pandemia”, analizó los aspectos de contratación pública y finalización de relaciones laborales en el sector durante la temporalidad de la pandemia. Del análisis se desprende que la “pandemia de COVID-19”, impactó la economía y afectó al Estado en su capacidad de “contratar y obligarse”, en términos de “Contratación Pública”. Realizó “un contraste entre las obligaciones del Estado con sus contratantes y obligaciones con la ciudadanía, además de la definición de legalidad” (Betancourt Luzardo, 2021, p. 11). Identificó con su abordaje documental que “existe un efecto jurídico en función de legalidad que pudiere afectar a estos contratos, resoluciones, leyes y demás normativa legal la facultad de poder actuar de esa manera por parte del Estado, siendo que es probable que haya afectado a todos” (Betancourt Luzardo, 2021, p. 11).

Harari (2021), trabajó en Argentina “La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19”. En su artículo se analizó la conflictividad, el tipo de medidas laborales y las demandas obreras que ocurrieron en Argentina durante la declaratoria de medidas por motivo del COVID-19. El trabajo fue documental. Se identificaron medidas como la regulación del teletrabajo, exceptuación de actividades y trabajo de tipo eventual, así como disposiciones relacionadas a despidos y suspensiones laborales, y otras destinadas a aquellos que no podían trabajar o quedaron desocupados. El trabajo “concluye que la regulación y las medidas tendientes a evitar el aumento de la desocupación no lograron frenar los despidos ni las suspensiones. A su vez, se habilitó una reducción del salario nominal que se suma a la caída del salario real por la postergación de las negociaciones paritarias” (Harari, 2021, p. 39).

Gotelli (2021), en su trabajo sobre “Sindicatos del sector público frente al escenario de emergencia sanitaria. Acciones político-sindicales del CICOP y SUTEBA durante la emergencia sanitaria un: nuevo escenario de conflicto” presentado en Argentina, expuso las acciones de índole política y sindicales en el sector público durante de la pandemia del Covid. En un análisis documental relata que los

sindicatos recibieron al gobierno con altas expectativas de recomposición de los ingresos y procura de mayores mejoras en cuanto a infraestructura, definición de programas y nuevas políticas sectoriales. Sin embargo, la emergencia sanitaria “modificó las demandas y acciones de los sindicatos que se orientaron a mantener el vínculo con sus representados promoviendo nuevas dinámicas hacia el interior del sindicato, negociar con el gobierno las nuevas condiciones de trabajo en la arena gremial-corporativa y mantener el apoyo al nuevo gobierno” (Gotelli, 2021, p. 2). De esta forma muchas vulneraciones laborales fueron identificadas por efecto del tránsito de la pandemia.

Reyes Tigse (2022), en su tesis denominada “Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020”; analizó “la afectación del desarrollo productivo, consecuencia de la pandemia, originó la vulneración del derecho al trabajo en funcionarios de diferentes entidades públicas” (Reyes Tigse, 2022, p. 10). Menciona que la pandemia impactó el desarrollo normal de las actividades laborales la movilización de los trabajadores, así como las condiciones de bioseguridad, que impulsaron el contagio masivo y el temor por contraer el virus. Considera que inicialmente al no estar considerado el Covid-19 como una enfermedad, los empleadores locales se ampararon en lo señalado en el “Código de Trabajo”, y la “Ley de Apoyo Humanitario”, lo que impulsó “la vulneración del derecho al trabajo por los despidos y ceses injustificados que derivaron en la terminación de la relación laboral unilateral” (Reyes Tigse, 2022, p. 10). Señala que se comprobó “que la pandemia del Covid-19 puso a prueba la aplicación y adaptación del ordenamiento jurídico sobre todo en un área sujeta a cambios netamente económicos, como es el campo laboral, donde convergen derechos personales y garantías constitucionales” (Reyes Tigse, 2022, p. 10).

2.2.2. Antecedentes nacionales

Bravo Salvatierra (2017), en su tesis “Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región Lambayeque: 2015-2016”. Analizó si se vulneraron los derechos de los trabajadores producto de la política nacional de flexibilización laboral. Trabajó un diseño documental. Los resultados revelan la diferenciación proporcional que se presenta entre los tipos de contratos, y también la preferencia por la “contratación modal” que se observa en las entidades financieras, “siendo los principales

factores: la reducción de gastos operativos y el incremento de su rentabilidad, los cuales motivan a estas empresas a optar por este tipo de contratación, afectando de esta manera la estabilidad laboral de sus trabajadores” (Bravo Salvatierra, 2017, p. 13); presentándose una desnaturalización de la razón de ser de los denominados contratos temporales, producto del poder que se le otorga el legislador y a la presencia de vacíos existentes en la normatividad. Se concluye que “el Estado como principal protector de los derechos laborales, genere mecanismos de fiscalización más rigurosos que permitan frenar el abusivo uso de este tipo de contratos, a través de los órganos de control y los fallos emitidos por él” (Bravo Salvatierra, 2017, p. 13).

Pacori Cari (2019), en su artículo “La Ley N° 24041, protección contra el despido injustificado en el régimen laboral público 276”; analizó, teniendo como marco referencial la “jurisprudencia de la Corte Suprema”, el proceso interpretativo dado a los “artículos 1 y 2 de la Ley N° 24041”. Según su análisis documental, la norma “garantiza la protección de los servidores públicos frente a un despido injustificado” (Pacori Cari, 2019, p. 239); concluyendo que la protección que otorga la “Ley N° 24041” es aplicable correctamente al “régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276” siempre y que se dé cumplimiento a los siguientes requisitos: “a) ser servidor público, b) realizar labores de contratado permanente, c) un año ininterrumpido de servicios, d) estar sujeto al Régimen Laboral 276 y e) no estar inmerso en las exclusiones previstas en el artículo 2 de esta Ley, no obstante, señala que esta protección no otorga el derecho a ser nombrado, ya que para ello se requiere de concurso público” (Pacori Cari, 2019, p. 248).

Pacori Cari (2020a), en su artículo “La Ley 24041 vs el Decreto de Urgencia 016-2020, la inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia 016-2020 y la Vigencia de la Ley 24041 en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, realizó un análisis del proceso de derogación de la “Ley 24041” por el “Decreto de Urgencia 016-2020”, para lo cual se sustentó en el “principio de protección del Derecho del Trabajo” que tiene por propósito “garantizar el carácter irrenunciable del derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral público 276” (Pacori Cari, 2020a, p. 24). Mediante un trabajo documental concluyeron que “las situaciones jurídicas generadas en mérito del artículo 1 de la Ley 24041 antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia 016-2020, se encuentran garantizadas por el principio de irretroactividad

de las normas jurídicas y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, por ser esta una interpretación favorable al trabajador” (Pacori Cari, 2020a, p. 28).

Pacori Cari (2020b), en su artículo “La reviviscencia de la Ley 24041 y la derogación del Decreto de Urgencia 016-2020”, hizo un análisis de la forma de aplicación de la “teoría de la reviviscencia de las normas jurídicas derogadas” para considerar restablecer la vigencia de la “Ley 24041” que a la fecha (2020) había sido derogada por el “Decreto de Urgencia 016-2020”. A partir de su análisis documental doctrinario concluye que en el ordenamiento jurídico nacional, se debe considerar que el “art. I del Código Civil” y el “art. 83 del Código Procesal Constitucional”, no establecen “la prohibición expresa de la aplicación de la teoría de la reviviscencia voluntaria y expresa, ergo, tanto el legislador como los magistrados del Tribunal Constitucional, en atención al principio de protección del trabajador, pueden restablecer la vigencia de la Ley 24041, restituyendo, de esta manera, el derecho a la protección contra el despido arbitrario en el empleo público” (Pacori Cari, 2020b, p. 33).

Cornejo Gallegos (2021), en su tesis “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales”, tuvo como fin determinar si las formalizaciones de “contratos modales” firmados por el Estado vulneraban o no los “Derechos Fundamentales” de los trabajadores referidos a disfrutar de una estabilidad laboral, de acuerdo a lo establecido en el “Art. 27 de la Constitución Política”. Mediante una investigación descriptiva, encontró que el análisis de Sentencias emitidas por el “Tribunal Constitucional” revela “vulneración de derechos fundamentales” (Cornejo Gallegos, 2021, p. 4).

Cruz Saavedra (2021), mediante su tesis “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041”, se propuso determinar la manera como se macilla el derecho a la “estabilidad laboral” mediante “interrupciones tendenciosas” realizadas por quien emplea para así impedir contractualmente que el trabajador se beneficie de la “Ley N° 24041”. Bajo un diseño de teoría fundamentada y entrevistas aplicadas a 3 jueces de la “Corte Superior de Justicia de Piura” y a abogados en materia laboral en lo relativo a lo “contencioso administrativo”, reportó “la imperante necesidad de incorporar nuevos criterios normativos de protección al trabajador del sector público frente a un despido arbitrario, lo que nos permite afirmar que la incorporación de la

estabilidad laboral en la norma contribuirá a garantizar los derechos laborales de los trabajadores” (Cruz Saavedra, 2021, p. 6).

Ortiz-Álvarez y Alarcón-Leiva (2021), en su tesis "Afectación del derecho de estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al decreto legislativo N° 276 por la aplicación del decreto de urgencia 016-2020", demostraron que la reciente aplicación del “Decreto de Urgencia N° 016-2020” vulneraba el derecho de estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al “Decreto Legislativo N° 276” con años de servicios continuos mayores aun año.

2.3. Glosario de términos

Contrato de trabajo: “Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal, y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados” (Tomaya Miyausuku, 2008, p. 86).

Derecho al trabajo: “El derecho al trabajo es la rama del Derecho Privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores con el fin de reglar sus derechos e intereses” (Cabanellas De Torres, 2006, p. 151).

Despido indirecto: “Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador” (Cabanellas, 2006, p. 155).

Despido: “En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Cabanellas, 2006, p. 155).

Estabilidad laboral: “Es aquella garantía constitucional por la cual no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (Goldstein, 2008, p. 45).

Función pública: “la función pública ha sido concebida, desde un punto de vista material, como la realización o desempeño de funciones en las entidades públicas

del Estado. De manera similar, el artículo 2 de la Ley 27815, del Código de Ética de la Función Pública, define a la función pública como toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (“PLENO JURISDICCIONAL Expedientes 0025-2013-Pirre; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C”).

Reposición: “posición o colocación en el estado o puesto anterior. Reintegro del funcionario, empleado u obrero cesante, despedido o sujeto a expediente” (Cabanellas De Torres, 2006, p. 146).

Servidor público: aquel ciudadano que desempeña un trabajo dependiente o al servicio del Estado.

Subordinación: “relación vertical de la cual se deriva una situación de mando por parte del empleador para exigir el cumplimiento de obligaciones que estime convenientes para la obtención de los fines que espera lograr con la actividad de quien trabaja; y la obligación del trabajador de dar cumplimiento a lo que se le dispone en la prestación de trabajo” (Goldstein, 2008, p. 275).

CAPÍTULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1. Tipo de estudio

Enfoque: analítico-cuantitativo basado en procedimientos estadísticos (Hernández et al, 2014).

Tipo de investigación: investigación básica según el criterio de CONCYTEC (2018).

Nivel: se seleccionó un nivel “descriptivo-explicativo” de investigación (Hernández et al, 2014), propicio para conocer la interacción entre las variables en el campo del derecho. La fase descriptiva se utilizó para caracterizar las dos variables que componen los dos primeros objetivos específicos. La aproximación explicativa consideró un contraste de hipótesis donde mediante el test de asociación no paramétrico “Chi² de Pearson”.

3.1.2. Diseño de contrastación de hipótesis

Las hipótesis estadísticas a contrastar se presentan a continuación:

“Hipótesis Nula H₀: No existe asociación significativa entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente (V1) y la percepción de los abogados ante este despido en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022 (V2)”.

“Hipótesis alternativa H₁: Existe una asociación significativa entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente (V1) y la percepción de los abogados ante este despido en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022 (V2)”.

“Regla de toma de decisiones: para todo p-valor > 0.05 se procederá a aceptar H₀. Para todo p-valor ≤ 0.05 se procederá a rechazar H₀. (Nivel de confianza del 95%)”.

3.2. Población, muestra y muestreo

Hernández et al. (2014) conciben la población como un grupo homogéneo de sujetos con características similares que los distinguen y con información relevante sobre el objeto de estudio.

Se contó con dos grupos poblacionales. Para la Variable 1, la población fue de 15 trabajadores terceros despedidos en la UNTUMBES, 2021-2022. Para este grupo no se realizó muestreo por ser un N poblacional (número de sujetos) totalmente manejable.

Para la Variable 2, se consideró al total de 967 agremiados del “Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes” en junio de 2022. Para este grupo se realizó un muestreo no probabilístico intencionado (Arias, 1999), que establece como “criterios de inclusión”: a) la práctica del derecho laboral durante la pandemia COVID-19; b) conocimiento sobre los procesos de despido en la UNTUMBES. La cuota mínima se estableció en 50 sujetos para este grupo.

Se declara la inexistencia de “conflictos de intereses”, y que se respetaron los derechos de los sujetos que formarán parte del estudio.

3.3 Métodos, técnica e instrumentos de recolección de datos.

El método: fue hipotético-deductivo o analítico, en correspondencia con el objetivo general (Hernández et al, 2014), que partió del diseño de interrogantes de investigación y objetivos y variables que fueron contrastadas inferencialmente.

La técnica de recolección de datos: encuesta de tipo estructurado (Hernández et al, 2014).

El instrumento: cuestionario de tipo estructurado (Arias, 1999). El cuestionario agrupó a 18 ítems, configurado con respecto a las dos variables (**V1:** Instrumento dirigido a los trabajadores despedidos - 10 ítems; **V2:** Instrumento dirigido a los abogados - 8 ítems) (ver anexos 2 y 3).

Las categorías de respuestas y sus escalas para ambas variables fueron: **Escala: -1. En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo**”. La confiabilidad de los instrumentos fue de **0.775 y de 0.994, respectivamente** (Alpha de Cronbach: ≥ 0.70 ; confiabilidad alta bajo el criterio Sierra Bravo, 2011), y calculada partiendo de una prueba piloto a 15 trabajadores y 20 abogados agremiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes (anexo 4).

3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Fase analítica descriptiva

Se acudió a un procesamiento numérico en Excel-2016, previa tabulación y codificación de los datos. Se construyeron tablas resumen por dimensión y variable. El programa estadístico fue el SPSS 26.0. Se calcularon frecuencias y se obtuvieron porcentajes como medidas descriptivas. Por último se calcularon medianas y rangos,

3.5.2. Fase de analítica inferencial y explicativa

La fase explicativa partió de un contraste de hipótesis diseñado al inicio de la sección de metodología, donde se utilizó el test “**Chi² de Pearson**” entre las variables, y la regla de decisión contempló el p-valor como criterio de aceptación o rechazo de la hipótesis nula (H_0) (nivel de confianza: 95%). Los resultados se presentaron en tablas bivariadas construidas con el programa SPSS 26.0.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en vulneración de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022.

D1 - Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo

Cuadro 1: Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo.

ÍTEMS	ED		N		EA		M _e	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
1. La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a su expresión de protección adecuada contra el despido injustificado en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276.	0	0	5	33.3	10	66.7	1	1
2. La UNTUMBES con la deficiente interpretación de la aplicación de la Ley 24041 generó una situación que resulta inconstitucional por ser contraria al derecho laboral público.	0	0	3	20.0	12	80.0	1	1
3. La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a lo establecido con claridad sobre un límite temporal (un año ininterrumpido) otorgando inestabilidad a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente.	0	0	5	33.3	10	66.7	1	1
							1	1

F: frecuencia. M_e: mediana. R: rango.

La dimensión “**Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo**” en cuanto al indicador “**la UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a su expresión de protección adecuada contra el despido injustificado en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276**”

presenta una distribución de frecuencias de respuestas que resume a 10 apreciaciones *de acuerdo* con respecto a lo consultado (66.7%). La suma de la neutralidad alcanzó una frecuencia de 5 sujetos (33.3%), mientras que el desacuerdo fue inexistente. Esta misma distribución se aprecia para el ítem “**La UNTUMBES con la deficiente interpretación de la aplicación de la Ley 24041 generó una situación que resulta inconstitucional por ser contraria al derecho laboral público**”, donde las opiniones *de acuerdo* con respecto a lo consultado fueron notoriamente prevalecientes (80.0%), en contraste con las apreciaciones neutrales (20%). Ante la indagación sobre si “**La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a lo establecido con claridad sobre un límite temporal (un año ininterrumpido) otorgando inestabilidad a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente**” también los trabajadores afirman que se sintieron afectados (acuerdo: 66.7%), siendo mayoría frente a un 33.3% de duda sobre lo planteado. En estos dos últimos ítems también estuvieron ausentes las percepciones de desacuerdo (ver figura 1). Las medianas (Me: 1) y rangos (R: 1) reflejan lo expresado en términos porcentuales, evidenciando esto la primacía de las respuestas afirmativas y la variabilidad restringida a las opciones de acuerdo y neutralidad. Lo observado refleja una manifestación de “**Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo**”, lo que constituye uno de los argumentos del reclamo de los trabajadores.

D2 - Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES.

La dimensión “**Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES**” referida al ítem “**La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES vulneró la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos**” presenta una distribución de respuestas que contabiliza 11 opiniones *de acuerdo* con respecto a lo indagado (73.3%). La neutralidad obtuvo una frecuencia de 4 sujetos (26.7%), mientras que el desacuerdo no fue valorado (ver cuadro 2).

Cuadro 2: Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES

ÍTEMS	ED		N		EA		M _e	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
4. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES vulneró la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.	0	0	4	26.7	11	73.3	1	1
5. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenían más de un año ininterrumpido de servicios.	0	0	4	26.7	11	73.3	1	1
6. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó el derecho de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.	0	0	4	26.7	11	73.3	1	1
							1	1

F: frecuencia. M_e: mediana. R: rango.

Esta misma estructura de la distribución se apreció para el ítem **“La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenían más de un año ininterrumpido de servicios”**, y para el tercer ítem **“La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó el derecho de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276”** cuyas opiniones estuvieron centradas en el *acuerdo* (73.3%), en contraste con las apreciaciones neutrales (26.7%) (ver cuadro 2). Nuevamente las medianas (M_e: 1) y rangos (R: 1) confirman lo expresado en términos porcentuales, evidenciando esto la prevalencia de las respuestas afirmativas y una variabilidad limitada a las opciones de *acuerdo* y *neutralidad*. Lo apreciado resalta que la **“Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES”**, reclama por los trabajadores choca con el accionar de despido arbitrario emprendido por la UNTUMBES.

D3 - La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES.

Cuadro 3: La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES

ÍTEMS	ED		N		EA		Me	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
7. La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 generó inflexibilización laboral.	0	0	7	46.7	8	53.3	1	1
8. Con la derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 se pasó a una desregulación laboral en la UNTUMBES.	0	0	2	13.3	13	86.7	1	1
9. La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 vulnera el ejercicio del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.	0	0	4	26.7	11	73.3	1	1
10. La derogación temporal de la Ley 24041 favorece el fraude o simulación en la UNTUMBES.	0	0	3	20.0	12	80.0	1	1
							1	1

F: frecuencia. Me: mediana. R: rango.

La dimensión “**La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES**” posee cuatro indicadores (ver cuadro 3). El primero de ellos “**La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 generó inflexibilización laboral**” presenta frecuencias de respuestas donde prevalece el *acuerdo* (53.3%) con respecto a la neutralidad (46.7%), aunque con la menor diferencia entre ambas categorías para toda la dimensión. Esta misma distribución se aprecia para el ítem “**Con la derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 se pasó a una desregulación laboral en la UNTUMBES**”, donde las opiniones *de acuerdo* con respecto a lo consultado fueron notoriamente prevalecientes (86.7%), en contraste con las apreciaciones neutrales (13.3%). El tercer ítem: “**La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 vulnera**

el ejercicio del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales” resume la percepción de los trabajadores sobre la afectación a este derecho (acuerdo: 73.3%), siendo la neutralidad visiblemente inferior (26.7%). El cuarto indicador: **“La derogación temporal de la Ley 24041 favorece el fraude o simulación en la UNTUMBES”** mostró un grado de acuerdo del 80% y un 20% de dubitación sobre el mismo. En ninguno de los ítems se registraron manifestaciones de desacuerdo (ver cuadro 3). Al igual que en las dimensiones anteriores, las medianas (Me: 1) y rangos (R: 1) reflejan la prevalencia de las respuestas afirmativas y la variabilidad aparece restringida a las opciones de acuerdo y neutralidad. Lo observado refleja una manifestación de **“Vulneración del Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”**, desvirtuándose así el accionar de la UNTUMBES en términos de la regularización del trabajo.

4.1.2. Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022.

D1 - Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041.

La dimensión **“Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041”** estuvo conformada por dos ítems. El primero de ellos indagó si: **“La UNTUMBES reivindica la Ley 24041 con el despido arbitrario”**, observándose opiniones centradas en el *acuerdo* con respecto a lo consultado (88.0%), resultando una neutralidad apreciada de 12% (ver cuadro 4). El segundo ítem se centró en si **“Las instituciones públicas comprenden la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos”**, cuyas percepciones se sesgaron hacia el *acuerdo* (84.0%), en contraste con las apreciaciones neutrales (16.0%) (ver cuadro 4).

El examen de las medianas (Me: 1) y rangos (R: 1) respaldan lo resumido en términos de porcentajes. Lo acá resumido pone en evidencia que la **“Actitud de despido de la UNTUMBES”** se justifica por ser una respuesta coherente con la aplicación de la Ley 24041, lo cual no es entendido así por los trabajadores tercerizados de la UNTUMBES.

Cuadro 4: Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041.

ÍTEMS	ED		N		EA		M _e	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
11. La UNTUMBES reivindica la Ley 24041 con el despido arbitrario.	0	0	6	12.0	44	88.0	1	1
12. Las instituciones públicas comprenden la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.	0	0	8	16.0	42	84.0	1	1
							1	1

F: frecuencia. M_e: mediana. R: rango.

D2 - La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados

La consulta a los abogados sobre la dimensión “**La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados**” abarcó tres ítems. En esta triada de afirmaciones el porcentaje de acuerdos superó el 76%. El primero de ellos hizo referencia a si: “**La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios**”, apreciándose percepciones de *acuerdo* (80.0%), resultando una neutralidad de 12% (ver cuadro 5).

Lo segundo que se consultó fue si “**La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276**”.

Las percepciones reveladas muestran un *acuerdo* prevaleciente (84.0%), que contrasta con las apreciaciones neutrales (16.0%) (ver cuadro 5). El ítem tercero que versa sobre: “**La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados y el interés de las familias dependientes durante la pandemia**”, se resume en un grado de *acuerdo* de 76.0% y una apreciación neutral de 24.0%.

Cuadro 5: La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados

ÍTEMS	ED		N		EA		M _e	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
13. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios.	0	0	10	20.0	40	80.0	1	1
14. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.	0	0	8	16.0	42	84.0	1	1
15. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados y el interés de las familias dependientes durante la pandemia.	0	0	12	24.0	38	76.0	1	1
							1	1

F: frecuencia. M_e: mediana. R: rango.

La exploración de las medianas (M_e: 1) y rangos (R: 1) no se diferencia de lo reportado para las otras dimensiones. Para los abogados la UNTUMBES vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los empleados y en consecuencia se hizo un uso inadecuado de la Ley 24041.

D3 - Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041.

Cuadro 6: Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041

ÍTEMS	ED		N		EA		M _e	R
	-1		0		1			
	F	%	F	%	F	%		
16. La UNTUMBES aprovechó la Derogación temporal de la Ley N° 24041 para vulnerar los derechos laborales los servidores públicos contratados.	0	0	12	24.0	38	76.0	1	1
17. La UNTUMBES realizó una interpretación a conveniencia del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.	0	0	23	46.0	27	54.0	1	1
18. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados inherentes a la irretroactividad de la ley ante la promulgación del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.	0	0	18	36.0	32	64.0	1	1
							1	1

F: frecuencia. M_e: mediana. R: rango.

La dimensión “**Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041**” abarcó tres ítems. Cuando se consultó si “**La UNTUMBES aprovechó la Derogación temporal de la Ley N° 24041 para vulnerar los derechos laborales los servidores públicos contratados**” se encontró una distribución de respuestas que contabilizó 38 opiniones *de acuerdo* con respecto a lo indagado (76.0%), diferenciándose de la neutralidad que obtuvo una frecuencia de 12 sujetos (24.0%). El desacuerdo no fue valorado por los abogados (ver cuadro 6). La exploración para el ítem “**La UNTUMBES realizó una interpretación a conveniencia del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral**”, reveló un *acuerdo* con respecto a lo indagado (54.0%), que superó nuevamente a la neutralidad (46.0%). El desacuerdo estuvo ausente en la percepción de los abogados (ver cuadro 6).

Para el tercer ítem los porcentajes de *acuerdo* (64%) confirman que “**La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos**

contratados inherentes a la irretroactividad de la ley ante la promulgación del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral", a pesar de contabilizarse apreciaciones neutrales (46.0%) (ver cuadro 6).

El cálculo de las medianas (M_e : 1) y rangos (R: 1) es consistente con lo reportado para las dimensiones anteriores. Lo señalado permite apreciar a partir de la opinión de los abogados que los **"Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041"**, se resumen en una vulneración de los derechos laborales los servidores públicos contratados..

4.1.3. Asociación la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022

El contraste de hipótesis realizado indica que existe asociación entre las variables contrastadas. La variable **"Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Untumbes, 2019"** se asoció significativamente con la segunda variable **"Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022"** (X^2 : 2.166; p-valor $0.044 \leq 0.05$; se rechaza H_0). Esto indica que las percepciones de los trabajadores tercerizados afectados son consistentes con las percepciones de los abogados (ver cuadro 7).

Ninguna de las dimensiones de la primera variable mostraron asociación significativa con la V2-D1-Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041 (X^2 p-valor > 0.05 ; se acepta H_0) (ver cuadro 7).

Cuadro 7: Asociación entre las variables y sus dimensiones.

	V2-D1-Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041		V2-D2 La UNTUMBES y el irrespeto al Derecho a la estabilidad laboral de los empleados		V2-D3-Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041		V2 - Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022	
	Chi ²		Chi ²		Chi ²		Chi ²	
	Valor	p-valor	Valor	p-valor	Valor	p-valor	Valor	p-valor
V1-D1 - Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo	0.542	0.462	2.542	0.042*	3.220	0.029*		
V1-D2-Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES	0.466	0.495	3.066	0.025*	2.117	0.033*		
V1-D3-La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES	0.857	0.355	1.600	0.048*	2.857	0.035*		
V1 - Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Untumbes, 2019							2.166	0.044*

* Asociación significativa al 0.05.

La dimensión "**V1-D1 - Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo**", tuvo asociaciones significativas con las dimensiones "**V2-D2 La UNTUMBES y el irrespeto al Derecho a la estabilidad laboral de los empleados**" y "**V2-D3-Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041**" de la variable 2 (X^2 p-valor ≤ 0.05 ; se rechaza H_0) (ver cuadro 7).

Esto también fue apreciado tanto para "**V1-D2-Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES**" que mostró asociaciones significativas con las dimensiones "**V2-D2 La UNTUMBES y el irrespeto al Derecho a la estabilidad laboral de los empleados**" y "**V2-D3-Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041**" de la variable 2 (X^2 p-valor ≤ 0.05 ; se rechaza H_0); como para "**V1-D3-La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES**" que se asoció también de forma significativa con las mismas dos dimensiones señaladas de la segunda variable (X^2 p-valor ≤ 0.05 ; se rechaza H_0).

Esto se interpreta como una correspondencia entre la opinión de los trabajadores afectados y la percepción de los abogados consultados, por lo que se podría apreciar que el reclamo de los primeros tiene asidero jurídico.

4.2. Discusión

4.2.1. Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en vulneración de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022

La actitud de los trabajadores tercerizados de la UNTUMBES confirma lo plasmado en el reclamo laboral tramitado ante la "Corte Superior de Justicia de Tumbes". En tal sentido, existe una percepción de que fueron objeto de la vulneración del principio de protección del Derecho del Trabajo, lo cual se expresa en términos de estabilidad laboral y una desregulación laboral en la UNTUMBES.

Parten del argumento de que en tiempo de pandemia COVID-19, registrada entre los años 2021 y 2022, la UNTUMBES se amparó en el derogatorio temporal producto de la promulgación por parte del Ejecutivo del Decreto de Urgencia 016-2020 para dar una interpretación al mismo que lesionaba los derechos de aquellos trabajadores que contaban con "contratos temporales".

La problemática no es nueva en Perú, y se encontró que la misma ha estado presente en distintas regiones. Debido a esto las percepciones acá señaladas

coinciden con lo reportado por Pacori Cari (2020a), cuando señala lo conflictivas que han sido las interpretaciones sobre “La Ley 24041” y el “Decreto de Urgencia 016-2020”, dejando en evidencia la crítica sobre la inconstitucionalidad del “Decreto de Urgencia 016-2020” y la vigencia y legalidad de la Ley 24041 en el Ordenamiento Jurídico Peruano.

Debido a esto, los trabajadores asumen que a pesar de que la UNTUMBES tiene normatividad propia, que le permite manejar con cierta flexibilidad el tema de los “contratos temporales”, no por ella debe observarse un proceder no ajustado al derecho y dentro de ellos los principios fundamentales. Por tanto no debe existir una colisión con la norma fundamental de máximo rango en Perú.

En el Perú la contratación de servidores públicos se encontraba normada por la Ley 24041 del año 1984, donde se señalaba que:

“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley” (Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, art. 1).

Al igual que señala Pacori Cari (2020a), los trabajadores interpretan que dicha Ley constituye el principal referente y argumento de protección ante el “despido injustificado” en el régimen público laboral al cual se adscribe la UNTUMBES. Esta Ley cuenta es consistente con el artículo 27 constitucional, donde se establece (Bravo Salvatierra, 2017; Pacori Cari, 2019): “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (p. 24).

A pesar de contarse con ese referente, han abundado reclamos laborales en distintos juzgados de la república, por lo que el tema de vulneración de derechos laborales cuenta con tradición dentro del sistema de administración de justicia (Bravo Salvatierra, 2017; Pacori Cari, 2019; Cornejo Gallegos, 2021).

En tal sentido, el “Decreto de Urgencia 016-2020” vino a sumar más incertidumbre y malestar en los trabajadores con “contratos temporales”, quienes se vieron perjudicados en su derecho de estabilidad laboral a razón de la pandemia.

El problema de la pandemia como impulsor del despido justificado no solo se registró en Perú. Las percepciones acá señaladas coinciden con el malestar ante el despido intempestivo registrado en Ecuador, específicamente en Riobamba (Ayala Ayala et al., 2021), donde la vulneración se justificó a partir de las “medidas de aislamiento” dictadas el Estado, traduciéndose esto en la reducción del salario y la ejecutoria de despidos de manera intempestiva.

De igual manera, se concuerda de fondo también con Betancourt Luzardo (2021), quien indagó en Guayaquil, Ecuador, la ilegalidad de la terminación unilateral de contratos de servicios prestados en el sector público durante la pandemia”. Al igual que en la UNTUMBES con el “Decreto de Urgencia 016-2020” la “pandemia de COVID-19”, se esgrimió la capacidad de “*contratar y obligarse*”, en términos de “Contratación Pública”. En el caso de Ecuador, se contaba con la “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, (LOSNCP)” (Asamblea Nacional, 2008), pero una interpretación errada del art. 169 Núm. 6 del Código del Trabajo (Jiménez et al., 2022) favoreció la vulneración al principio de estabilidad laboral afectando la inamovilidad.

Al respecto se había pronunciado Betancourt Luzardo (2021): “existe un efecto jurídico en función de legalidad que pudiere afectar a estos contratos, resoluciones, leyes y demás normativa legal, y la facultad de poder actuar de esa manera por parte del Estado, siendo probable que haya afectado a todos” (Betancourt Luzardo, 2021, p. 11).

Si bien Pacori Cari (2019), había criticado en Perú la “Ley N° 24041” con base en la “jurisprudencia de la Corte Suprema”, debido a su ineficiencia en cuanto a la protección contra el despido injustificado en el régimen laboral público 276”; considerando que esta era útil siempre y que se dé cumplimiento a los siguientes requisitos: “a) ser servidor público, b) realizar labores de contratado permanente, c) un año ininterrumpido de servicios, d) estar sujeto al Régimen Laboral 276 y e) no estar inmerso en las exclusiones previstas en el artículo 2 de esta Ley, no obstante, señala que esta protección no otorga el derecho a ser nombrado, ya que para ello se requiere de concurso público” (Pacori Cari, 2019, p. 248). Preciado pues el real alcance de la Ley señalada, cabe destacar que la situación de los trabajadores con contratos temporales fue al menos jurídicamente precaria.

Pacori Cari (2020a), señalaba también que a partir del análisis del proceso de derogación de la “Ley 24041” por el “Decreto de Urgencia 016-2020”, donde se identificaba como pieza declarativa angular el “principio de protección del Derecho del Trabajo”, donde la Ley garantizaba “el principio de irretroactividad de las normas jurídicas y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, por ser esta una interpretación favorable al trabajador” (Pacori Cari, 2020a, p. 28). Sin embargo, tales principios fueron erosionados en el caso de la interpretación dada por la UNTUMBES al “Decreto de Urgencia 016-2020”.

El reclamo de los trabajadores coincide con lo señalado por Ortiz-Álvarez y Alarcón-Leiva (2021), quienes destacaron una vulneración al **derecho de estabilidad laboral de aquellos trabajadores públicos por la aplicación del “Decreto de Urgencia 016-2020”**, demostrándose que se vulneraba el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos.

4.2.2. Percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022.

El estudio de las percepciones de los abogados revela un reconocimiento del despido arbitrario, amparado en la interpretación inadecuada de la Ley 24041 por parte de la UNTUMBES, y donde a pesar de ser explícita la comprensión de la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos en la institución, esto no se tradujo en la estabilidad laboral.

Estas percepciones coinciden con lo expresado por los trabajadores en cuanto a que la UNTUMBES irrespetó el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados, que como servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, tenían más de un año ininterrumpido de servicios.

Este hecho no tendría asidero legal, puesto que la UNTUMBES no habría cumplido con los derechos laborales previstos para los servidores públicos contratados, y que implicaban no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, por tanto se habría registrado una afectación al trabajador y al interés de las familias dependientes durante la pandemia.

En cuanto a los efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041, se coincide con Pacori Cari (2020a) y Ortiz-Álvarez y Alarcón-Leiva (2021), en que la derogación de la “Ley 24041” y las nuevas consideraciones del “Decreto de Urgencia 016-2020”, generó incertidumbre que limitó la práctica efectiva de la protección del “principio de protección del Derecho del Trabajo”, del principio de irretroactividad de las normas jurídicas y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, perjudicando esto al trabajador (Pacori Cari, 2020a). Sin embargo, tales principios fueron erosionados en el caso de la interpretación dada por la UNTUMBES al “Decreto de Urgencia 016-2020”.

En todo caso, los abogados reafirman el reclamo de los trabajadores en cuanto a que la UNTUMBES aprovechó la Derogación temporal de la Ley N° 24041 para vulnerar consciente o inconscientemente los derechos laborales los servidores públicos contratados, producto de una interpretación a conveniencia del “Decreto de Urgencia 016-2020” en materia laboral. Debido a esto la UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados inherentes a la irretroactividad de la ley ante la promulgación del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.

El COVID-19 sin duda ha sido un factor impulsor de la ambigüedad en el marco de la interpretación normativa en el campo del derecho laboral (Betancourt Luzardo, 2021; Jiménez et al, 2022).

Ahora bien, una vez identificada la asociación o concordancia entre la opinión de los trabajadores y los abogados, habría que explorar los escenarios que pueden enfrentar estos trabajadores. Precedente al respecto existen. Reducindo (2021), analizó casos de aplicación de la Ley N° 24041, y evaluó la procedencia de una medida cautelar asociada al “Expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte”. Ante despidos injustificados reclamados por los trabajadores, al igual que en las circunstancias que toca esta tesis, reseña que es viable lograr la protección del puesto en términos de permanencia. Aun así, las reparaciones son difíciles de concretar, por lo que a pesar de contarse con una resolución favorable, la tutela y resguardo de otros derechos en paralelo a la estabilidad laboral, como son la indemnización por lucro cesante, los beneficios sociales, la compensación por tiempos de servicio prestados, así como la reparación por daños materiales y morales al trabajador, y por daño moral, no

logran ser subasados, por lo que la vulneración de los derechos fundamentales de los afectados, no son protegidos.

En tal sentido, tanto esta tesis como lo mencionado por Chávez (2021) y Reducindo (2021), corroboran que la “Ley N° 24041, tiene limitado poder de contención ante los ilícitos, y tampoco protege al trabajador afectado, en términos del logro de la indemnización por lucro cesante.

Justamente esto fue comprobado por Chávez (2021), cuando más allá de discutir la procedencia de la reposición en el cargo, demostró que el pago de remuneraciones vencidas en caso de una producto de una acción de amparo. No siempre es posible, dejando esto en minusvalía al trabajador afectado, magnificando la vulnerabilidad ante la pandemia. En tal sentido, la protección integral del trabajador sigue siendo una tarea pendiente para el Estado y el sistema de administración de justicia peruano.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. Las percepciones centradas en la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la opinión de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022, es coincidente, comprobándose la hipótesis de la investigación.
2. La actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022 revela una consideración de vulneración por parte de la UNTUMBES, y consideran que existe una interpretación a conveniencia del “Decreto de Urgencia 016-2020”, con lo cual se perjudica a los trabajadores terceros.
3. El estudio de las percepciones de los abogados revela un reconocimiento del despido arbitrario, amparado en la interpretación inadecuada de la Ley 24041 por parte de la UNTUMBES, y donde a pesar de ser explícita la comprensión de la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos en la institución, esto no se tradujo en la estabilidad laboral.
4. Estas percepciones coinciden con lo expresado por los trabajadores en cuanto a que la UNTUMBES irrespetó el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados, que como servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, tenían más de un año ininterrumpido de servicios. Esto fue confirmado a nivel del contraste de hipótesis plasmado en la prueba de Chi² ($p\text{-valor} \leq 0.05$; se rechaza H_0).
5. Se desprende de las percepciones que la Ley 24041, tiene limitado poder de contención ante los ilícitos de los empleadores.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Legislador peruano Ampliar los alcances de la Ley 24041, en lo referente a la protección integral al trabajador, respecto a la indemnización por lucro cesante y los derechos fundamentales del trabajador potencialmente afectado.
2. Considerar incorporar en la Ley 24041, la protección al trabajador tercero, en relación a la compensación por tiempo de servicios, reparación por daños a la persona, y por el daño moral ocasionado.
3. Promover en los magistrados del Poder Judicial, la toma de decisiones considerando el marco de derechos fundamentales y su aplicación en el campo del derecho laboral y de la protección integral que deben considerar en las sentencias, cuando se invoque la Ley 24041.
4. Se recomienda a la UNTUMBES promover una política laboral respetuosa de los derechos fundamentales de sus trabajadores, evitándose procesos judiciales que no son cónsonos con la misión y visión institucional.
5. Promover la concienciación de las autoridades universitarias sobre el respeto y tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, donde se considere la estabilidad laboral.

CAPÍTULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Vela, J. (2016). Tratado de derecho laboral. Instituto Pacífico S.A.C. pp. 847.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. Episteme.
- Asamblea Nacional (2008). "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, (LOSNCP)".
- Ávalos Jara, O. V. (2012). El Amparo Laboral. Gaceta Jurídica, S.A.
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe3), 00010. Epub 30 de agosto de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2689>
- Benavides Russi, J. L. (2009). *El contrato estatal: entre el derecho público y el derecho privado*. Universidad Externado de Colombia.
- Betancourt Luzardo, P. A. (2021). Legalidad de terminación unilateral de contratos de servicios prestados en el sector público por incumplimiento en los tiempos de entrega en el período 2020-2021 durante la pandemia. Tesis de Derecho. Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/58067>
- Bravo Salvatierra, J. (2017). Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de Los trabajadores de las entidades financieras de la Región Lambayeque: 2015-2016. Tesis de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7510>
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta.
- Cabrera Vásquez, M. A. & Quintana Vivanco, R. (2011). Derecho administrativo & derecho procesal administrativo. Ediciones Legales.
- Chávez, M. (2021). "Pago de remuneraciones devengadas en caso de reposición a través de un proceso de amparo. A propósito de la Casación N° 2712-2009-Lima, en Soluciones Laborales, no. 51, 2012, p. 60-68.
- Cornejo Gallegos, Y. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*. Tesis de grado en Derecho, Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4190>
- Cruz Saavedra, E. H. (2021). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041.

Decreto de Urgencia 016-2020 (23 de enero de 2020). Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público. Perú.

Decreto Legislativo 1057-2008.- El Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

Decreto Legislativo 276. Régimen laboral de la actividad pública (empleado).

Decreto Legislativo 728. Régimen laboral de la actividad privada (obrero).

Decreto Supremo N° 065-85-PCM, Reglamento único de Adquisiciones y Suministro de Bienes y Servicios No Personales del Estado.

Expediente 0003-2014-PI/TC.

Expediente 0008-2014-PUTC.

Expediente 0017-2014-P1/1C.

Expediente 0025-2013-Pirre.

Goldstein, M. A. (2008). Diccionario Jurídico consultor Magno" Ira. Editorial Circulo Latino Austral.

Gotelli, A. (2021). *Sindicatos del sector público frente al escenario de emergencia sanitaria. Acciones político-sindicales del CICOP y SUTEBA durante la emergencia sanitaria un: nuevo escenario de conflicto*. XIV Jornadas de Sociología de la UBA, 1 al 5 de noviembre de 2021, Buenos Aires, Argentina. Sur, pandemia y después. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.14485/ev.14485.pdf

Guerrero Anacleto, V. (2012). Manual de Derecho. Grijley.

Harari, I. (2021). La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Estado & Comunes, Revista De políticas Y Problemas Públicos*, 2(13). pp. 39-64. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n13.2021.225

Hernández, F; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Mc Graw Hill.

Jiménez Calderón, A., Peña Armijos, G., & Manuel Reyes, V. (2022). El despido ineficaz y el principio de inamovilidad en Ecuador durante la pandemia del COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 7(8), 3176-3190. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i8.4557>

Ley 24041 (28 de diciembre de 1984). Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él. Perú.

Ley 27815, del Código de Ética de la Función Pública.

Macías, V. (2017). La Estabilidad en el Empleo Estudio Comparado de México y España. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM.

- Morillo Villavicencio, A. (2019). El reconocimiento de la estabilidad laboral a nivel legal y constitucional. Unife.
- Ortiz-Álvarez, G. y Alarcón-Leiva, D. (2021). Afectación del derecho de estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al decreto legislativo N° 276 por la aplicación del decreto de urgencia 016-2020. Tesis en Derecho. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. pp. 102.
- Pacori Cari, J. (2019). La Ley N° 24041, protección contra el despido injustificado en el régimen laboral público 276. Revista Diálogo con la Jurisprudencia, 244. pp. 239-250.
https://www.academia.edu/38300729/ley_24041_protecci%C3%93n_contra_el_despido_injustificado_en_el_d_leg_276_autor_jos%C3%89_mar%C3%8da_pacori_cari_pdf
- Pacori Cari, J. (2020a). La Ley 24041 vs el Decreto de Urgencia 016-2020, La Inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia 016-2020 y la Vigencia de la Ley 24041 en el Ordenamiento Jurídico Peruano. Revista Iuris Dictio Perú. II. pp. 26-33. <https://www.scribd.com/document/444697446/Ley-24041-vs-Decreto-Urgencia-016-2020-Autor-Jose-Maria-Pacori-Cari>
- Pacori Cari, J. (2020b). LA REVIVISCENCIA DE LA LEY 24041 Y LA DEROGACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020. Iuris Dictio Perú. II. pp. 29-34
- Pleno Jurisdiccional Expedientes 0025-2013-Pirre; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C.
- Reducindo Rincón, D. R. (2021). Medida cautelar y aplicación de la Ley N° 24041, en el expediente N° 00268-2019-4-0207-JR-CI-01 - Red de Salud Huaylas Norte. Tesis para optar al Grado de Abogada. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68566>.
- Reyes Tigse, Á. (2022). Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020. La Libertad. Tesis de Maestría en Derecho - UPSE, Matriz. Instituto de Postgrado. 27p.
- Sentencia N° 0025-2007-PI/TC, caso Colegio de Profesores del Perú.
- Sierra Bravo, R. (2001). Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios. Paraninfo S.A.
- STC Expediente N° 00263-2012-AA, 2012. Afectación del derecho al trabajo. Sala Segunda del Tribunal Constitucional.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, (30), 84-103. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332>
- Tribunal Constitucional. Expediente N° 0139-2004-AA/TC.
- Tribunal Constitucional. STC N° 0025-2007-PI/TC.
- Tribunal Constitucional. STC N° 00263-2012-AA, 2012.

CAPÍTULO VII

8. ANEXOS

Anexo 1: Cuadros de operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable 1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V1: Actitud de trabajadores terceros.	Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022. Fuente: La autora.	Medición ordinal de los aspectos vinculados al principio de protección del Derecho del Trabajo, la estabilidad laboral a los trabajadores de la Untumbes y la regularización del empleo a partir de la Ley 24041.	Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo	La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a su expresión de protección adecuada contra el despido injustificado en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276.	Ordinal
				La UNTUMBES con la deficiente interpretación de la aplicación de la Ley 24041 generó una situación que resulta inconstitucional por ser contraria al derecho laboral público.	
				La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a lo establecido con claridad sobre un límite temporal (un año ininterrumpido) otorgando inestabilidad a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente.	
			Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES	La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES vulneró la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.	
				La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenían más de un año ininterrumpido de servicios.	
				La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó el derecho de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.	
			La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES	La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 generó inflexibilización laboral.	
				Con la derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 se pasó a una desregulación laboral en la UNTUMBES.	
				La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 vulnera el ejercicio del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.	
				La derogación temporal de la Ley 24041 favorece el fraude o simulación en la UNTUMBES.	

Operacionalización de la variable 2.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V2: Despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041.	Accionar de despido arbitrario por la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041. Fuente: La autora.	Medición ordinal de la actitud de las instituciones públicas ante la Ley 24041, el respeto al derecho a la estabilidad laboral de los empleados y los efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041.	Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041	La UNTUMBES reivindica la Ley 24041 con el despido arbitrario.	Ordinal
				Las instituciones públicas comprenden la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.	
			La UNTUMBES y el irrespeto al Derecho a la estabilidad laboral de los empleados	La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios.	
				La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.	
				La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados y el interés de las familias dependientes durante la pandemia.	
			Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041	La UNTUMBES aprovechó la Derogación temporal de la Ley N° 24041 para vulnerar los derechos laborales los servidores públicos contratados.	
				La UNTUMBES realizó una interpretación a conveniencia del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.	
				La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados inherentes a la irretroactividad de la ley ante la promulgación del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.	

**Anexo 2: Instrumento de recolección de información - Actitud de
trabajadores terceros.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN:
DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

**ACTITUD DE TRABAJADORES TERCEROS FRENTE AL DESPIDO
ARBITRARIO EN APLICACIÓN DE LA LEY 24041 EN LA UNTUMBES, 2021-
2022**

Estimado participante:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente ante el despido en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022.

Bch. Katherine Elizabeth Coronado Ojeda

PARTE I: Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Untumbes, 2019.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente: **Escala: -1. En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo.**

ITEMS	-1	0	1
D1 - Vulneración del Principio de protección del Derecho del Trabajo.			
1. La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a su expresión de protección adecuada contra el despido injustificado en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276.			
2. La UNTUMBES con la deficiente interpretación de la aplicación de la Ley 24041 generó una situación que resulta inconstitucional por ser contraria al derecho laboral público.			
3. La UNTUMBES desconoció el alcance de la Ley 24041 en cuanto a lo establecido con claridad sobre un límite temporal (un año ininterrumpido) otorgando inestabilidad a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente.			
D2 - Estabilidad laboral a los trabajadores de la UNTUMBES.			
4. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES vulneró la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.			
5. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenían más de un año ininterrumpido de servicios.			
6. La medida de despido arbitrario de la UNTUMBES irrespetó el derecho de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.			
D3 - La Derogación temporal de la Ley N° 24041 y la regularización del empleo en la UNTUMBES.			
7. La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 generó inflexibilización laboral.			
8. Con la derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 se pasó a una desregulación laboral en la UNTUMBES.			
9. La derogación temporal de la Ley 24041 por parte del Decreto de Urgencia 016-2020 vulnera el ejercicio del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.			
10. La derogación temporal de la Ley 24041 favorece el fraude o simulación en la UNTUMBES.			

Muchas gracias

**Anexo 3: Instrumento de recolección de información - Percepción de los
abogados ante el despido arbitrario.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN:
DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

**Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en la
UNTUMBES, 2021-2022**

Estimado participante:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022.

Bch. Katherine Elizabeth Coronado Ojeda

PARTE I: Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022.

Seleccione la categoría de respuesta de su preferencia colocando una X en la casilla correspondiente: **Escala: -1. En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo.**

ITEMS	-1	0	1
D1 - Actitud de despido de la UNTUMBES en aplicación de la Ley 24041.			
11. La UNTUMBES reivindica la Ley 24041 con el despido arbitrario.			
12. Las instituciones públicas comprenden la necesidad de permanencia en las labores que realizaban los servidores públicos.			
D2 - La UNTUMBES y el Derecho a la estabilidad laboral de los empleados.			
13. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios.			
14. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados de no ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.			
15. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados y el interés de las familias dependientes durante la pandemia.			
D3 - Efectos de la Derogación temporal de la Ley N° 24041.			
16. La UNTUMBES aprovechó la Derogación temporal de la Ley N° 24041 para vulnerar los derechos laborales los servidores públicos contratados.			
17. La UNTUMBES realizó una interpretación a conveniencia del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.			
18. La UNTUMBES irrespetó los derechos laborales de los servidores públicos contratados inherentes a la irretroactividad de la ley ante la promulgación del Decreto de Urgencia 016-2020 en materia laboral.			

Muchas gracias

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Actitud de trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Untumbes, 2019.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.775	10

Estadísticas de total de elemento

	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	16.314	-0.057	0.818
I2	13.781	0.499	0.749
I3	12.886	0.578	0.737
I4	12.781	0.607	0.733
I5	15.067	0.240	0.778
I6	12.552	0.649	0.726
I7	13.695	0.511	0.748
I8	13.352	0.488	0.749
I9	14.838	0.198	0.788
I10	11.924	0.797	0.704

Variable 2: Percepción de los abogados ante el despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, año 2019.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	8

Estadísticas de total de elemento

	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	10.589	0.724	0.948
I2	8.997	0.912	0.934
I3	9.674	0.933	0.935
I4	8.997	0.912	0.934
I5	9.629	0.891	0.937
I6	9.734	0.850	0.939
I7	9.313	0.675	0.955
I8	9.884	0.718	0.947

Anexo 5: Matriz de consistencia.

Título: Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODO
¿Cuál es la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022?	La actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente es negativa y de vulneración de derechos y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022, coincide (asociación significativa) con la apreciación de los despedidos.	Analizar la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022.	<p>V1. Actitud de trabajadores terceros.</p> <p>V2. Despido arbitrario en aplicación de la Ley 24041.</p>	<p align="center">Bases teóricas</p> <p align="center">Antecedentes</p> <p align="center">Definición de Términos Básicos.</p>	<p>Enfoque de la Investigación: Cuantitativa</p> <p>Método de Investigación: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptiva-Explicativa</p>
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:			
P.E. 1. ¿Cuál es la actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022?	H.E. 1: La actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022 es negativa y de vulneración de sus derechos laborales.	1.- Determinar la actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes en los años 2021-2022.		<p>Población: Variable 1: 15 trabajadores terceros despedidos en la Untumbes, 2021-2022.</p> <p>Variable 2: Total de 967 agremiados del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.</p>	<p>Muestreo y Muestra: Variable 1: No se realizará muestreo (consideración del total de la población, n: 15) Variable 2: Muestreo no probalístico intencionado: 50 agremiados del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes con conocimiento de derecho laboral.</p>

<p>P.E. 2: ¿Cuál es la percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022?</p>	<p>H.E. 2: La percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, en los años 2021-2022, evidencia la vulneración de los derechos laborales de estos trabajadores.</p>	<p>2.- Determinar la percepción de los abogados ante el despido arbitrario de los trabajadores terceros en la Universidad Nacional de Tumbes por inobservancia de la Ley 24041, años 2021-2022.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e inferencial</p> <p>Estadística inferencial: Prueba de Chi² de Pearson</p>
<p>P.E. 3: ¿Cuál es la asociación entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022?</p>	<p>H.E. 3: Existe una asociación significativa entre la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, en los años 2021-2022.</p>	<p>3.- Asociar la actitud de los trabajadores terceros despedidos arbitrariamente y la percepción de los abogados ante este despido por inobservancia de la Ley 24041 en la Universidad Nacional de Tumbes, años 2021-2022.</p>	

