



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las
interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley

N° 24041

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Cruz Saavedra, Enia Hanahi (ORCID: 0000-0001-8902-2422)

ASESORA:

Mg. Zevallos Loyaga, María Eugenia (ORCID: 0000-0002-2083-3718)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para que, justificados por su gracia, viniésemos a ser herederos conforme a la esperanza de la vida eterna, (Tito 3,7) quería comenzar con este versículo que es mi esperanza en esta vida agradeciéndole eternamente a mi DIOS, por su infinito amor y gracia a hacia todos los que lo aman.

Dicen que son pocas y me constan, genuina y verdadera, muchas mujeres hicieron el bien, más tú sobrepasas a todas, amante de lo bueno, te vestiste de fuerza y honor, hermosa y temerosa de DIOS, ahora tesoro de DIOS eres mamá, virtuosa mujer, gracias por todo mamá (Proverbios 10-31).

Finalmente, a agradecerle a mi padre y hermanos, quienes, con su inmenso apoyo y su amor incondicional en esta etapa de mi vida, han permitido hacer mi sueño realidad.

Agradecimiento

A mi querida mamá candelaria, que siempre me apoyó y estuvo atenta en mi formación académica; sin ella no hubiese logrado nada.

A mi padre Teodoro, hermanos Edwin, Jessica, Anita, Ingrid, Isaac y sobrinos por sus palabras, tiempo y amor infinito para poder realizar este sueño. En particular a mi hermano, Manuel Alexander Cruz Saavedra, quien paso a paso me orientó en mi proyecto de investigación.

Igualmente manifestar mi agradecimiento a la universidad Cesar Vallejo por acogerme y permitir mi formación profesional. De manera personal a mi docente asesora Mg. María Eugenia Zevallos Loyaga, por su apoyo constante en la realización del presente trabajo de investigación.

A los jueces, abogados especialistas en el tema laboral contencioso administrativo, que formaron parte importante en la realización de la presente investigación.

A mis jurados de sustentación, por su tiempo.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. PROPUESTA.....	52
ANEXO.....	60

Índice de tablas

TABLA 1: Aspectos que regula la Ley N° 24041 en el régimen laboral peruano.	21
TABLA 2: Protección del trabajador en la ley 24041 al consignar el plazo del año ininterrumpido de servicios.....	22
TABLA 3: Nuevos criterios de regulación y la necesidad de consignar taxativamente la estabilidad laboral.	23
TABLA 4: La estabilidad laboral en el régimen laboral público.....	24
TABLA 5: Criterios emitidos por el Tribunal Constitucional sobre la estabilidad laboral.	26
TABLA 6: Casos de vulneración del derecho de trabajo en las interrupciones tendenciosas.	31
TABLA 7: Las interrupciones tendenciosas y la vulneración del artículo 1 de la Ley 24041.....	39
TABLA 8: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas.	40
TABLA 9: Casos de vulneración por parte de los empleadores.	41
TABLA 10: Nuevos criterios de regulación para evitar que el empleador contrate a trabajadores que realicen funciones permanentes.....	42
TABLA 11: Nuevo criterio de regulación sobre la estabilidad laboral en el régimen laboral público.	43

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador para impedir que el trabajador adquiera aplicación de la Ley N° 24041; misma que se desarrolló en el distrito de Castilla- ciudad de Piura. El tipo de investigación fue básica y con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, para la recolección de datos se empleó el cuestionario de entrevista (aplicado en este caso a 03 jueces de la Corte Superior de Justicia de Piura y a 05 abogados especialistas en materia laboral contencioso administrativo) debidamente aprobados por el juicio de tres expertos en materia laboral, y la guía de análisis documentario. De los resultados obtenidos se demostró 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.

Palabras claves: Estabilidad laboral, trabajador, empleador, derechos laborales, interrupciones tendenciosas.

Abstract

The present investigation had as general objective: To establish how the right to job stability is violated in the biased interruptions made by the employer to prevent the worker from acquiring the application of Law No. 24041; The same that took place in the district of Castilla-Piura city. The type of research was basic and with a grounded theory design. Likewise, for data collection the interview questionnaire was used (applied in this case to 03 judges of the Superior Court of Justice of Piura and 05 lawyers specializing in contentious-administrative labor matters) duly approved by the judgment of three experts in labor matters, and the documentary analysis guide. The results obtained demonstrated the imperative need to incorporate new normative criteria for the protection of public sector workers against arbitrary dismissal, which allows us to affirm that the incorporation of labor stability in the norm will contribute to guaranteeing the labor rights of employees. workers.

Keywords: Job stability, worker, employer, labor rights, biased interruptions.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro Estado Peruano, en el ámbito laboral específicamente, juega un rol de doble moneda, ya que, por un lado, busca proteger a los trabajadores, mientras que, por el otro, vulnera las normas creadas para tal fin.

Durante los últimos años, instituciones públicas tales como gobiernos regionales, locales y distritales han vulnerado el derecho al trabajo en cuanto a permanencia laboral se refiere, pues si bien el apartado 27° de la Constitución política del Perú establece que la legislación otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, es decir, a no ser despedido solo por causa justa, esto en la práctica no ha sido respetado por las entidades públicas, pues las mismas han venido contratando trabajadores bajo los cimientos de una contratación civil o también denominados contratos de locación de servicios, todo ello con la finalidad de que el trabajador no alcance la protección a la permanencia laboral, establecida en la Ley N° 24041, misma que en su artículo 1° instituye claramente que el servidor que cumpla más de un año de trabajo ininterrumpidos en labores de naturaleza permanente no podrán ser despedidos, cesados ni destituidos sino por causa prevista en el capítulo V del Decreto Legislativo 276.

En ese sentido, es necesario señalar que la Ley N°24041 es la única norma creada específicamente para la defensa de los servidores que trabajan en entidades públicas como ya señalamos previamente; es decir, que esta norma se convierte en el único instrumento jurídico que busca la protección de dichos trabajadores, siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, entre ellos las denominadas labores ininterrumpidas. En este punto, es necesario señalar que cuando dicho requisito no se cumple por los argumentos expuestos líneas arriba, recibe el nombre de interrupciones tendenciosas, entendidas, tal como señala el Tribunal Constitucional, como aquellas paralizaciones efectuadas por el empleador para impedir la continuidad laboral del trabajador. En razón a ello, y analizando la realidad problemática

que atraviesan muchos trabajadores públicos que vienen tramitando demandas en los juzgados laborales contenciosos administrativos, es que surgió el presente trabajo de investigación, con el que se pretende poder conseguir la protección de un derecho laboral de carácter irrenunciable.

Tal es así, y dada la constante afectación a los derechos laborales de los trabajadores, resulta imperante mencionar el caso de doña Rosalía N. Pérez Vásquez, quien, a pesar de haber trabajado por más de tres años, con algunos breves periodos de interrupción en sus labores, no mayores a treinta días, fue cesada por terminación del contrato; sin embargo, dichas interrupciones tuvieron como fin impedir que la Ley N° 24041 surta efecto. Por su parte, la autoridad competente, habiendo visto la causa, concedió amparo a la demandante, ordenando su reposición. (Expediente N° 1084-2004/AA/TC, 2004). Caso contrario, es el lineamiento adoptado en la casación N° 7298-2015 Piura- 2016, donde la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria señala que, para que los breves periodos sean considerados interrupciones tendenciosas, debe haber transcurrido más de 1 año de trabajo. En otras palabras, las interrupciones tendenciosas solo se aplican en los caso de despidos donde se haya superado más de un año de labores ininterrumpidas; sin embargo, nos preguntamos: ¿qué pasa con aquellos servidores que no superan dicho periodo?, ¿acaso no estamos hablando de una transgresión del derecho al trabajo?, máxime si el patronal, con el poder que ostenta, impide de diversas formas la continuidad laboral, y no sólo ello, sino también varía las modalidades contractuales a efectos de no generar derechos en los trabajadores. Hecho que, en efecto, nos impulsó a realizar este trabajo en aras de poder determinar si existe vulneración del derecho al trabajo en este tipo de contrataciones que afectan gravemente la dignidad del trabajador.

En consideración a lo expuesto en los párrafos que preceden y analizado los hechos de la investigación se formuló como **problema de investigación:** ¿De qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral mediante las

interrupciones tendenciosas que realiza el empleador y que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041?

Así también, en cuanto a los lineamientos de la presente investigación, se encontró en un primer panorama, una **justificación teórica-práctica**, en base a la realidad problemática que viven los trabajadores del sector público, al no tener una protección legal específica frente a este accionar tendencioso que tiene el empleador, al realizar pequeños cortes laborales para que el trabajador no logre tener un año de labores ininterrumpidas. En segundo lugar; se muestra una **justificación metodológica**, por cuanto se ha tenido que seguir ciertas directrices señaladas por la legislación peruana, con el fin de poder obtener un conocimiento auténtico, que permita, además, tener un punto de inicio para futuros estudios. Y, en tercer lugar, una **justificación social** basada en la realidad misma, ya que se busca evitar que se siga vulnerando los derechos laborales de los trabajadores por causa de las interrupciones tendenciosas.

En ese sentido, la presente investigación se ha logrado establecer como **objetivo general**: Determinar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador para impedir que el trabajador adquiera tener la aplicación de la Ley N° 24041; **y como objetivos específicos**: **i)** Analizar el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041; **ii)** Analizar casos donde se haya vulnerado el derecho al trabajo por medio de las interrupciones tendenciosas por parte del empleador; **y iii)** Plantear nuevos criterios mediante los cuales se evite las interrupciones tendenciosa y se evite la inadecuada utilización por parte de los empleadores.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de lograr una mayor comprensión del problema investigado, mencionaremos algunos antecedentes previos, con el propósito de poder explicar el problema objeto de estudio. Así, que dentro del **ámbito internacional**, en necesario señalar la tesis de Daura, T., Fuentes, S., Rodríguez (2007), quienes amanera de conclusión describen que la presión laboral tendenciosa en las relaciones laborales, es un acto que busca como fin el hostigamiento laboral, lesionando la dignidad y valores de los trabajadores para que estos automáticamente opte por dejar su centro de labores, adecuando estos actos como la terminación del contrato con responsabilidad del empleador, precisando además que al no existir norma expresa y autónoma de estos actos de parte del empleador, se ve la necesidad de una regulación expresa autónoma de esta figura, para poder evitar la vulneración de los derechos laborales y el mal actuar del empleador.

Asimismo, Cavallotti, A. (2015), en su trabajo de investigación concluyó que: el cimiento de protección al trabajador reside en el desempeño de los llamados trabajadores gubernamentales contratados y que si de idoneidad se trata estos trabajadores desarrollan tareas de diversa índole, de idéntica manera que los empleados de planta permanente, por lo que su trabajo resulta crucial junto a los demás para el funcionamiento de la estructura orgánica de la administración pública, y que la única particularidad que los diferencia de los demás empleados de planta permanente es la transgresión de sus derechos asistenciales y pensionarios como los cobertura hospitalaria, lo que impacta significativamente la calidad de vida del jornalero y de todo su grupo familiar.

Así también, resulta relevante el estudio de investigación de Macias, V. (2017), quien entre sus conclusiones más importantes 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.

En cuanto a los antecedentes en el **ámbito nacional**, es importante remarcar el trabajo realizado por Arque, M. (2017), quien refiere que se debe realizar una sistematización de las hipótesis de configuración del despido incausado, incluyendo sus excepciones, efectuando asimismo una secuencia histórica de juicios emitidos a través de sentencias, clasificándolos por etapas en cuanto a la protección contra el despido incausado se refiere.

Por su parte, Concha, V. (2014), señala en su acápite de conclusiones, que la duración laboral es un derecho, el cual tiene como objetivo conservar el contrato de trabajo ante las dificultades que presenta en la relación laboral, siendo una expresión del principio de continuidad al derecho laboral, lo que se quiere es conservar su puesto de trabajo, así como acceder al mismo, todo esto conlleva al fundamento de la estabilidad laboral, todo esto para no ser despedido sin causa justa.

Al respecto, Quispe, C. (2014), en su trabajo de investigación describe a la estabilidad laboral en el derecho comparado de argentina y chile como una institución jurídica donde el docente adquiere el derecho a la permanencia, la cual se encuentra instituida en lo formal, donde sus causales de retiro de la carrera son disciplinarias o por cumplir su tiempo de servicios para la jubilación, mientras que en las legislaciones de Perú, Colombia y México las nuevas generaciones de trabajadores esperan condicionada su permanencia en un puesto de trabajo a los resultados de su desempeño en el aula de la institución educativa, producto del contexto de la competencia que instala estas preocupaciones para lograr un mayor desempeño educativo, a pesar del valor que tienen las evaluaciones, por lo que concluye que todo esto no puede tomar un único valor como factor único, sino que también se debe de

tomar en cuenta la motivación del entorno educativa para que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo.

A nivel local, contamos con el estudio de Torres, V. (2015), donde conceptualiza al despido como un acto unilateral del empleador, siendo un signo de desequilibrio de poderes entre ambos sujetos, por lo que, el despido es la forma de extinción del contrato de trabajo que nace exclusivamente por parte del empleador. En sentido más amplio, el concepto de despido abarca diferentes formas de extinción, es decir la terminación de una relación laboral por una causa objetiva. En la doctrina española, el despido, es llamado despido colectivo.

Por su parte, More, R. (2018), refiere en su investigación que, la ley 24041 se ha convertido en una instrumento muy beneficioso para los servidores del régimen público, toda vez que con la aplicación de su primer artículo pueden adquirir la permanencia en su centro de labores, en el puesto que ha venido desempeñado, y que si bien es cierto la norma en cuestión no es un régimen propiamente dicho, su naturaleza y lo expresamente señalado en el capítulo V del Precepto Legislativo N°276, dan a entender que forma parte del régimen laboral estatal, concretamente de los servidores contratados.

Con el propósito de profundizar nuestro estudio de investigación, recurrimos a las **teorías** existentes, los diferentes libros, jurisprudencia y casaciones que nos permitieron conceptualizar de una forma sistemática jurídica nuestras variables de investigación, para una mayor comprensión de nuestro trabajo.

En ese sentido, se procederá a enfatizar la estabilidad laboral frente a las interrupciones tendenciosas por parte del empleador.

Así, tenemos a Tomaya Miyagusuku (2020), quien conceptualiza a la estabilidad laboral como la permanencia de un contrato ante las dificultades que se presentan en el trato laboral entre las partes intervinientes, trabajador y contratante, en este sentido, se entiende a la estabilidad laboral como la

seguridad jurídica que tiene toda persona frente a una acción arbitraria del cese de una relación laboral sin causa ni motivo. Siguiendo esta misma línea de pensamiento, de Alfonso los Heros, (2013), refiere que la estabilidad laboral o bien llamada estabilidad en el trabajo es entendida como la continuidad en el centro de sus labores, es decir, el derecho de subsistir en el empleo mientras este permanezca o cuando no exista causa justificada para ponerle fin. En otras palabras, es el derecho que tiene todo trabajador de poder recuperar su empleo en caso sea despedido injustificadamente, o de poder obtener una indemnización como reparación al daño causado.

Teniendo en cuenta las conceptualizaciones del acápite anterior, recurrimos al Organismo Internacional de Trabajo (**OIT en adelante**) quien, en su calidad de entidad rectora de los derechos laborales, legisla sobre estabilidad laboral en su artículo 158°, precisando que, al trabajador, no se le podrá poner fin a su relación laboral, salvo que exista motivo justificado relacionado con su capacidad o su conducta o basada en necesidades del ejercicio de la empresa. Asimismo, es menester referirnos a la Constitución del año 1979, la cual, a diferencia de la actual Carta Magna, tenía un ámbito de protección más completo, al recoger literalmente el derecho a la permanencia laboral, dando pie a las dos modalidades de estabilidad, la estabilidad de entrada y de salida, pues en su capítulo V- sección trabajo- artículo 48 establecía que: *El Estado reconoce el derecho de la estabilidad laboral. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente establecida.* Por su parte, nuestra actual Carta Magna si bien reconoce a la estabilidad laboral, no lo hace de forma expresa como la de 1979, pues la actual Constitución en su artículo 27 señala que, la legislación concede al trabajador la correcta protección contra el despido arbitrario, es decir no se regula expresamente a la estabilidad laboral como tal, sino que solo reconoce la estabilidad de salida, al referir la norma, la protección contra el despido arbitrario. Dicho esto, Valenzuela, F., (2020) citando en su artículo a Neves Mujica, refiere que, la estabilidad laboral de salida incluye la estabilidad laboral de entrada. No puede existir estabilidad de salida sin haber estabilidad de entrada y viceversa.

En este punto, analizaremos puntualmente los dos aspectos doctrinarios de la estabilidad laboral, puesto que la doctrina reconoce dos tipos de estabilidad laboral: 1) Estabilidad de entrada, que para Valderrama, V. (2020), constituye una garantía jurídica por la cual se busca dar vocación de permanencia al trato laboral siendo excepción el tiempo de prueba y los contratos a caducidad fijo, debiendo entenderse como la garantía jurídica que tiene todo trabajador desde el inicio de la contratación laboral al contar con una norma que lo protege y donde solo puede ser despedido por causa contemplada en el marco de la ley peruana; por cuanto su fundamento radica en el principio de continuidad, esto es, mientras dura en el tiempo la fuente que dio origen al contrato laboral; y 2) Estabilidad laboral de salida, referida a la adecuada protección que la ley otorga al trabajador contra un despido arbitrario, mandando al legislador a otorgar mediante una norma la eficacia de la reparación frente a una acción arbitraria como es la terminación de la relación laboral, quedando subordinado a lo que la ley resuelva, Carrillo C. (2011).

Habiendo señalado la conceptualización jurídica de la estabilidad laboral como un derecho constitucional que tiene todo trabajador, pasaremos a precisar la Ley N° 24041 que regula en el régimen laboral público a la estabilidad en el trabajo. Esta norma tiene como finalidad la protección del trabajador público frente a una acción arbitraria del despido injustificado por parte del empleador. Esta normatividad nació el 28 de diciembre 1984 publicada en el diario oficial El Peruano, cuyo párrafo 1° prescribe que los empleados públicos estipulados para realizar funciones de naturaleza permanente que posean más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser suspendidos ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del D. Leg. N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley. En ese sentido, se entiende que la finalidad de la Ley N° 24041 es la de resguardar al trabajador que realiza ocupaciones de naturaleza permanente frente a una acción arbitraria de manera unilateral, como es el despido arbitrario que realiza el empleador; no obstante, esta norma se sustenta en el principio protector; en razón a ello, tal como refiere Pacori C. (2018), todo servidor,

que haya conseguido la protección del artículo 1 de la ley en mención, mediante un proceso judicial en el campo administrativo contencioso, puede mediante sentencia acreditar haber realizado labores de naturaleza permanente y haber tenido una relación laboral por el periodo superior a un año ininterrumpido en sus labores, logrará ser repuesto en su centro de trabajo. No obstante, si el trabajador demuestra haber realizado labores de naturaleza permanente y haber estado sujeto bajo subordinación, labores personales y remuneración desde su fecha de inicio en el centro de trabajo, en aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde la afirmación de la relación laboral en aplicación del artículo 22° de nuestra Carta Magna “El trabajo es un deber y un derecho, es el fundamento de todo bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Asimismo, Pacori C. (2018) refiere que para alcanzar la protección de la Ley N° 24041 se debe de cumplir ciertos requisitos:

Primero: ser servidor público, (quien deberá haber realizado desde el momento de ingreso a su centro de trabajo, labores de naturaleza permanente) y cumplir con los tres elementos de un contrato de trabajo como son: la prestación personal de servicios, renumerados y subordinados. Todo esto, bajo la aplicación del principio de primacía de la realidad, misma que para el tribunal constitucional significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye en los instrumentos, se debe dar preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos, por lo que se presume entre el demandante y demandado un contrato a plazo indeterminado. Estos requisitos resultan indispensables en los casos de gobiernos regionales, provinciales y distritales, donde la ley orgánica de municipalidades instituye tres categorías de trabajadores: 1) funcionarios, 2) empleados y 3) obreros; resultando aplicable el régimen laboral del decreto legislativo N° 726 a las dos primeras categorías y la última categoría, el régimen 728.

Segundo: haber sido concertado para labores de naturaleza permanente, las cuales se definen como aquellas que se realizan de manera constante por

ser congénitas a la organización y ocupaciones de la entidad gubernamental, es decir los servidores deben de haberse desempeñado en base a su estructura orgánica básica y funcional relativas a la prestación de servicios públicos, por un tiempo prolongado y continuo, evidenciando la necesidad permanente del servicio prestado. Este es el caso de los trabajadores que prestan sus servicios a los gobiernos regionales, funciones que por su naturaleza administrativa no pueden ser considerados de naturaleza temporal en tanto se requiere contar con personal de manera perenne para ejecutar labores de naturaleza permanente.

Tercero: poseer más de un año ininterrumpidos de servicios, el cual establece que las breves interrupciones tendenciosas no surten efecto cuando se pretende despedir al trabajador contratado que tiene más de un año de servicios en forma continua y constante, de naturaleza permanente.

Cuarto: pertenecer al régimen del Decreto Legislativo 726, norma que regula al régimen de la actividad pública, amparada en la ley 24041, donde se indica que los trabajadores realizan labores de naturaleza permanente y en forma ininterrumpida. Es importante precisar que, para que se cumpla este requisito, se debe firmar el contrato administrativo de servicios, siguiendo con un contrato civil como el contrato de locación de servicios no personales realizado por más de un año de servicio, donde aplicando el principio de continuidad y el de primacía de la realidad se podrá desnaturalizar el contrato y gozar de la aplicación del artículo 1° de la ley 24041.

Quinto: no encontrarse alcanzados en el artículo 2° de la Ley N° 24041, donde se establece que no están comprendidos en los beneficios de la presente ley, los empleados públicos contratados para desarrollar trabajos de labor explícita, en programas de inversión, proyectos específicos, así como actividades técnicas, funcionarias y ocupacionales, siempre y cuando sean

de continuación determinada, labores contingentes o ocasionales de corta duración, ocupaciones políticas o de confianza.

Es preciso mencionar, que con fecha 23 de enero del año 2020 se anunció en el Diario Oficial el Peruano, el Decreto de Urgencia 016-2020 el cual tenía como objeto instituir medidas en materia de recursos humanos del Sector público y garantizar una correcta administración de la planilla única de pago de los trabajadores del sector estatal, esta norma disponía una situación muy alarmante al dejar sin protección legal a los trabajadores del sector público que realizan funciones de naturaleza permanente en una entidad pública, al derogar la Ley 24041, disposición que es la expresión adecuada contra el despido injustificado en régimen laboral público, con esta derogación de la ley no era posible fundamentar estabilidad laboral en régimen público, sin embargo a pesar de ser una norma con rango de ley fue derogada por una norma con fuerza de ley, tenue diferencia entre una ley y un Decreto de Urgencia, Decreto de Urgencia que se debe entender como una norma jurídica con fuerza de ley que sirve para establecer medidas extraordinarias en materia económica y financieras, mientras que una ley es una norma jurídica emitida por el congreso de la república, siendo que solo puede ser derogada por otra ley dada por el congreso de la república, por lo tanto no era posible que una disposición de urgencia derogue una norma con rango de ley dada por el parlamento de la república, sobre todo que garantiza al derecho laboral. Pacori, C (2020).

Finalmente, cabe precisar que con fecha 23 de enero de 2021 se promulgo en el diario oficial el peruano la Legislación N°31115, en la cual el congreso de la republica derogo los artículos 2, 3, 4, 13 de la Cuarta Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia 016-2020, precisando la disposición complementaria final que se restituye la Ley 24041, servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan mas de un año perenne de servicio no pueden ser despedidos ni destituidos sino por causa predicha en el capítulo quinto del D. U. 276. Dicho esto, en la

actualidad el parlamento subsana la controversia, restituyendo la vigencia de la ley 24041, además de los derechos laborales de los asalariados públicos.

Para el desarrollo de la presente investigación también resulta necesario abordar el tema relacionado al despido arbitrario, por lo cual recurriremos al Tribunal Constitucional, quien en el exp. N°976-2001-AA/TC, lo define como la terminación de la relación laboral promovida única y exclusivamente por la voluntad del empleador hacia el trabajador, sin haberse indicado causa alguna, vulnerando los derechos esenciales del individuo ya reconocidos en nuestra carta magna, así como en los tratados internacionales, y como consecuencia del despido arbitrario se tiene la protección procesal constitucional por la propia finalidad del amparo, no como acciones iniciadas en el ámbito ordinario para el pago de la indemnización, sino para restablecer las cosas al estado anterior de la contravención del derecho constitucional, esto es, la reincorporación del trabajador en su centro de trabajo en el puesto que venía desempeñando antes de ser despedido arbitrariamente. STC exp. N°05650-2009-PA/TC.

Finalmente, definiremos a las interrupciones tendenciosas, que en palabras para lo cual recurrimos a Seminario, M. (2017) quien, citando a la Real Academia española, refiere que la palabra interrumpir significa cortar la continuidad de algo, mientras que por tendenciosa a una manifiesta parcialidad obedeciendo a ciertas ideas. En conclusión, para la Real Academia Española, las interrupciones tendencias son aquellos cortes en la continuidad, utilizando una manifiesta arbitrariedad, obedeciendo a ciertos propósitos, donde se tiene como objetivo un beneficio conveniente y ajeno al bienestar del trabajador. En consecuencia, se entiende que las interrupciones tendenciosas son aquellos breves periodos utilizados por el empleador para vulnerar el derecho al trabajador.

Vale recalcar que, las Interrupciones tendenciosas nacen con fecha 27 de agosto de 2004 en el expediente 1084-2004-AA/TC en el caso Rosalía Pérez, quien había sido cesada por terminación de contrato de locación de servicios a pesar de haber laborado por más de tres años de servicios con breves periodos no laborados no mayores de 30 días, siendo estos periodos, los siguientes: el mes de enero (30 días); ni tampoco los días 30 y 31 de julio del año 2001 (2 días); en el año 2002 no laboró en el mes de enero (30 días), no laboro los días 19 al 25 de julio (07 días), del 3 al 11 de setiembre (9 días) y los días 11 al 18 de noviembre (08 días); en el año 2003 no laboró los periodos de enero (30 días), del 29 al 31 de marzo (03 días), el mes de abril (30 días). Esto demuestra que la demandante no laboró periodos continuos, sino que se presentan pequeñas interrupciones en el periodo de servicios trabajados, motivo por el cual nuestro mayor intérprete de nuestra constitución política, mediante sentencia, considera los breves periodos antes indicados como interrupciones tendenciosas para que no surta efecto la aplicación de la Ley N° 24041, atentando, además, contra el art. 26° de la constitución política del estado.

Asimismo, es relevante mencionar a uno de los precedentes vinculantes más conocido de la Corte Suprema del Estado con respecto al derecho laboral, esta es, la casación N°005807-2009 JUNIN, expedida por la sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, con fecha 20 de marzo de 2012, la cual señala taxativamente en su considerando tercero el determinar quiénes son los trabajadores que pretende proteger la norma en su art. 1 de la Ley N° 24041, cuando señala, los servidores públicos **contratados de naturaleza permanente**. En ese sentido, resulta necesario esbozar un concepto de servidor público, y para ello es preciso resaltar que si bien la constitución política del Perú no ofrece un concepto claro de lo que es un servidor público, pues en su artículo 39° solo señala que todos los funcionarios y servidores públicos están al servicio de la nación, también es cierto que actualmente el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la carrera administrativa en su art. 3°, establece claramente que el servidor público es aquel

ciudadano que en el ejercicio de su derecho suministra servicios en las entidades del régimen público, ya sea nombrado o con contrato de trabajo a tiempo determinado, con una jornada laboral y un pago.

En ese sentido, la casación antes señalada determinó que los trabajadores públicos, son aquellos que realizan funciones de naturaleza permanente, entendida como aquella que es constante e inherente a la organización y funciones de la entidad pública, así como a los servicios que ofrece (..); sin embargo, en el plano de la realidad, no todos los cargos que ejerce un trabajador en la entidad estatal se encuentran establecido en los documentos de gestión institucional. Es así como, en su considerando quinto, cuando la ley señala que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, se refiere a que tenga continuidad en el tiempo. Ello significaría que no se gozaría de la protección del artículo 1 de la ley 24041, sin embargo, esto no es aplicable al empleo del sector público por vulnerarse el art. 22 de la constitución política del Perú, con referente a no ser despido sin causa.

Igualmente, para Seminario M, (2017), quien refiere en su estudio que la casación 7298-2015 tiene un criterio absurdo ya que los diferentes pronunciamientos emitidos por la corte suprema tienen como objetivo principal que las instituciones corten perversamente la continuidad de la relación laboral que tienen con su trabajador, todo ello con la finalidad de estropear que cumpla un año de servicio ininterrumpido, esta decisión trae consigo un atraso de lo que ya se había avanzado en el beneficio del trabajador.

En consecuencia, el Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura al dictaminar sentencia en los expedientes 03259-2016-0-2001-JR-LA-01 y 01973-2015-0-2001-JR-LA-01, reconoce la aplicación del artículo 1° de la ley 24041, infiriendo que los elementos de un contrato de trabajo como la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación quedan

acreditados en los informes remitidos por el demandante a sus jefes de oficinas del Gobierno Regional de Piura. Igualmente, se acreditó que la parte demandada había utilizado las interrupciones tendenciosas, al quedar acreditado que los accionantes presentan durante breves periodos no haberse desempeñado en su área de trabajo del gobierno regional de Piura, determinando que los trabajadores cumplen con uno de los requisitos que la ley establece, esto es, el de tener un año ininterrumpido de servicios. Además, con respecto al requisito de realizar labores de naturaleza permanente quedan acreditados conforme a los cuadros analíticos de personal CAP y MOP, por lo que se concluye que a los demandantes les correspondía funciones de carácter permanente.

Finalmente, cabe precisar que después de haber analizado la problemática de la investigación, llegamos a la conclusión que el empleador mediante la utilización de la figuras de las interrupciones tendenciosas ha venido vulnerando el derecho al trabajo, por lo que es necesario que se incorpore nuevos criterios en la legislación laboral para evitar que se siga vulnerando el derecho al trabajo reconocido constitucionalmente, motivo por el cual se propone como nuevo criterio: regular de manera expresa la estabilidad laboral dentro del cuerpo normativo de nuestra constitución, para evitar la vulneración al derecho a la estabilidad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene un **enfoque cualitativo**, cuyo diseño de investigación es la **teoría fundamentada** o Grounded Theory, que para **Glaser y Trauss (1967)**, surge de un método de investigación que se utiliza para recolección de datos teniendo como objetivo la identificación de problemas sociales construidos por una realidad. Asimismo, para Glaser (1992) indica en su estudio de investigación que es útil para una serie de investigaciones con carácter de aspectos sociales relacionados con el comportamiento humano dentro de un círculo social diferente.

Por su parte, Cuñat G, (2007) nos refiere que la **teoría fundamentada** nos permite construir suposiciones, conceptos, hipótesis partiendo de la recolección de datos recopilados de una manera sistemática, ordenada de otras investigaciones ya existentes de una teoría inductivamente.

Asimismo, el presente trabajo fue de **tipo básica**, puesto que la misma se encuentra encaminado en la indagación de un resultado, de un problema ya existente, de una realidad social. Es más, la investigación básica o pura es aquella que se realiza con el objetivo de aumentar los conocimientos teóricos, para el progreso de un determinado saber, sin importarle directamente sus posibles estudios o resultados, siendo su aplicación más formal en el sentido de perseguir propósitos teóricos para aumentar el conocimiento de una determinada realidad. Ander-Egg (2011).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones

Cisterna, F. (2005), refiere que las categorías surgen de la formulación de los objetivos tanto generales como específicos, las cuales se materializan en el diseño de investigación por medio de las llamadas categorías aprioristas, con su correspondiente desglose en subcategorías, la cual orienta y direcciona la

construcción de los instrumentos para la recolección de datos, es así que como **primera categoría** de la presente investigación tenemos **el derecho a la estabilidad laboral**, la cual se define como todo derecho que tiene un trabajador de pertenecer en su centro de trabajo y no ser despedido por cualquier motivo, esta se fundamenta en el principio de la continuidad. es En ese sentido, se desprendió una subcategoría: **a)** aplicación de la ley 24041, la cual está relacionada con la aplicación de la norma en los procesos laborales.

La **segunda categoría** de la presente investigación sería: las **interrupciones tendenciosas**, misma que debe ser entendida como aquellos cortes utilizados o direccionados por parte del empleador para impedir la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo. Como parte de esta categoría, tenemos dos subcategorías: **a)** Casos de vulneración del derecho al trabajo, los cuales nos permitirán investigar la realidad de los trabajadores del sector público; y **b)** la realidad de nuevos criterios de regulación de la norma.

En el anexo N° 01 de la presente investigación se consignó la matriz de categorización.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en el distrito de Castilla, provincia y departamento de Piura; específicamente dentro de las entidades públicas del Estado, como es el gobierno regional de Piura, con la modalidad de contratos civiles de locación de servicios en una relación laboral preexistente, donde se trabajará con dos autores procesales vinculados en una relación laboral los cuales son el empleador y el trabajador.

3.4. Participantes

La investigación tuvo como partícipes, a cuatro (05) abogados especialistas en el tema laboral del sector público materia contencioso administrativo y tres (03) jueces pertenecientes a la corte Superior de Justicia de Piura.

La especialidad que se midió en los sujetos intervinientes fueron los siguientes:

En el caso de los abogados especialistas en materia laboral del sector público: se contó con la característica específicas de ser especialistas en el tema de materia laboral contencioso administrativo.

En el caso de los jueces que laboran en la Corte Superior de Justicia de Piura: cuentan con características conformes al régimen laboral contencioso administrativo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista, es así que, para Díaz, B., Terruco, G., Martínez H., Valera, R., (2013.), se trata de un procedimiento de gran utilidad para la investigación cualitativa en la recolección de datos; instrumento técnico en el cual se utiliza el diálogo entre dos a más personas, el investigador y el instrumento de estudio. Es decir, la entrevista, consistente en iniciar un coloquio con la persona entrevistada, para un intercambio de conocimientos y pensamientos según el cuestionario de preguntas elaboradas y análisis de documentos, en conclusión consiste en realizar un estudio profundo de los instrumentos de recolección de datos utilizados para reforzar nuestro proyecto de investigación.

El cuestionario de entrevista se utilizó como instrumento de investigación, el cual tiene preguntas agrupadas en categorías y subcategorías en base a los objetivos planteados para la recolección de datos, y la guía planteada.

3.6. Procedimiento

La presente investigación fue direccionada al cumplimiento de los objetivos tanto general y específicos consignados, utilizando la técnica de recolección de datos. Es así que para demostrar el cumplimiento de nuestros objetivos se utilizó como técnica de estudio, la entrevista, misma que fue aplicada a 05 abogados especialistas en tema laboral contencioso administrativo y 03 jueces y secretarios dentro de sector público. Así también, se procedió con el análisis de documentos, como son sentencias del Tribunal Constitucional, casaciones, resoluciones emitidas por el Poder Judicial, ello con la finalidad de obtener información que nos permita demostrar la vulneración del derecho laboral. Finalmente, recolectada toda la información, se estableció ingresar todos los datos en la matriz de consistencia, para después seguir con el análisis de los enigmas planteados en la investigación, lo cual permitió explicar las interrogantes trazadas. Igualmente, se realizó la triangulación de los datos conseguidos que se basó en la discusión de los resultados logrados, en la etapa de recolección de referencias, tomando en consideración los instrumentos de investigación, la entrevista y el análisis documental, comparándolas con la doctrina y los antecedentes de investigación.

3.7. Rigor científico

Los instrumentos de recolección de información fueron revisados por tres expertos en materia laboral contencioso administrativo, donde se realizó una observación, se logró rectificar la misma quedando conforme, lo que nos sirvió para ejecutar la entrevista a los magistrados y a los especialistas en tema laboral, teniendo consistencia lógica y resultando aplicable dado que tiene coherencia en la redacción, cumpliendo con el criterio de transferibilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.8. Método de análisis de datos

Para Hernández et al. (2014) el análisis de datos implica organizar la información recogida, misma que debe ser trasladada y codificada, según unidades de significado y categorías, como temas y relaciones de conceptos y la recolección de información. En ese sentido, la presente investigación se realizó mediante técnicas cualitativas, por medio del método hermenéutico basado en la observación de la problemática de los trabajadores del sector público para llegar a una resultado favorable y método inductivo que nos permitió llegar a la etapa de conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación planteada, se toma en cuenta los principios éticos y morales, los cuales nos permitió elaborar una investigación con eficacia, responsabilidad y respeto, usando las citas bibliográficas acorde a las normas, cuidando y respetando el derecho de autor.

Asimismo, cabe precisar que los antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales citados en esta indagación, son propias del autor. Así también, se protegerá la identidad de las personas que participaron en la investigación, como es el caso de la entrevista, cabe precisar que esta investigación es de nuestra autoría.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

La presente investigación se realizó aplicando el instrumento de cuestionario de entrevista a especialistas en materia de derecho laboral en el sector público, en el área contenciosa administrativa, siendo los entrevistados 1, 2, 3, 4 especialistas en derecho laboral contencioso administrativo y que laboran en la Corte Superior de Justicia de Piura.

Cabe señalar también, que se utilizó como apoyo de recolección de datos, la guía de análisis de documentos, con una ordenación sistemática como sentencias y casaciones, con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo dos de la investigación planteada.

Siguiendo el hilo conductor de la investigación, con respecto al estudio del **objetivo específico N° 01**, referido a analizar el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041, se han elaborado las siguientes tablas:

TABLA 1: Aspectos que regula la Ley N° 24041 en el régimen laboral peruano.

PREGUNTA 1: Para usted, ¿Cuáles son los aspectos que regula la ley N° 24041 en el marco del derecho laboral peruano?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Básicamente dos aspectos: a) que haya laborado por más de un año ininterrumpido y que la plaza para la que fue contratado sea de naturaleza permanente, lo que implica que este	La ley 24041 regula la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores en el sector público, contratados bajo el decreto legislativo N°276.	La protección del trabajador ante un despido arbitrario.

prevista en los instrumentos de gestión de la entidad demandada.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

La ley N°24041 interpretándose literalmente regula un único aspecto “A seguir siendo concretado en la misma modalidad para la entidad”, siempre que se haya cumplido con los requisitos o presupuestos previstos en el Artículo 1°.

Protection contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores Público (Decreto Legislativo N° 276).

INTERPRETACION: De las respuestas obtenidas mediante el instrumento de entrevista se tiene que los entrevistados 2, 3, 5 manifiestan que la ley N°24041 tiene como finalidad la protección del trabajador frente al despido arbitrario, acción unilateral del empleador, mientras que los entrevistados 1, 4 manifiestan que la protección de la ley N°24041 tiene que cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 1 de la presente de ley.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 2: Protección del trabajador en la ley 24041 al consignar el plazo del año ininterrumpido de servicios.

PREGUNTA 2: ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?

ENTREVISTADO 1

ENTREVISTADO 2

ENTREVISTADO 3

A que pueda ser cesados no puedan ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en al capítulo V

Se protege al trabajador en el sector público, prohibiéndose que este pueda ser despedido sin causa justa.

Reponiéndolo en su puesto de trabajo, sin poder ser cesado de él, salvo por causa justa.

del decreto legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en el, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
La norma en comento protege al trabajador ante un posible despido arbitrario, en forma unilateral del empleador y al momento de cumplir con los requisitos previstas en las misma.	Prohibiéndose que este pueda ser despedido sin causa justa.

INTERPRETACION: De los resultados conseguidos tenemos que con respecto a los entrevistados 2, 3, 4, 5 consideran que con relación al señalar el plazo de un año ininterrumpidos la ley N°24041 tiene como finalidad proteger al servidor público de un despido injustificado, y con respecto al entrevistado 1 refiere que para que se cumpla la protección del trabajador se cumplan las causas previstas en el art. V del decreto legislativo N° 276 con sujeción al procedimiento establecido en el artículo 15 de del decreto legislativo 276.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 3: Nuevos criterios de regulación y la necesidad de consignar taxativamente la estabilidad laboral.

PREGUNTA 3: Cree usted, ¿Que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sí, debido a que la ley no solo debe proteger al trabajador despedido,	Sí, porque es un derecho laboral de protección contra el	Sí, puesto que debe ser uno de los principales

sino también a aquellos despedido, sin causa justa, derechos tutelados de que se encuentran en prevaleciendo el los trabajadores. actividades, situación principio de primacía de que no ha sido aclarada la realidad. en la citada ley.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
No, porque actualmente nuestra carta magna otorga a todo trabajador al derecho a la estabilidad laboral, para eso se debe de cumplir con ciertos presupuestos en toda relación laboral.	Sí, porque es un derecho laboral que protege al trabajador para que no se le pueda despedir sin cusa justa.

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos, tenemos que el número 2, 3, 5 si están de acuerdo que se debe de consignar en la taxativamente en la norma la estabilidad laboral porque ser un derecho que protege al trabajador frente a una acción arbitraria, asimismo el entrevistado 1 refiere que si se debe de consignar en la norma a la estabilidad laboral porque debería de protegerse al trabajador que se encuentra con el vínculo laboral activo, ya que solo protege al trabajador que ha sido despedido, por otro lado el entrevistado 4 señala que no porque la norma actual si resguarda al trabajador con el derecho a la estabilidad.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 4: La estabilidad laboral en el régimen laboral público.

PREGUNTA 4: ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No, porque muy a pesar que existe una contratación de contratos administrativos	No, porque en la realidad aún se despide a trabajadores en el sector público sin causa justa, sin un	Lamentablemente no, puesto que se abusa de los contratos de servicios no personales, para contratar

servicios CAS, las procedimientos personal sin brindarles
entidades públicas por administrativo estabilidad laboral, en
temas presupuestales e disciplinario, a pesar de tanto pueden dar por
incluso en su gran parte existir la protección culminadas esos
por cambio de gobierno contra el despido contratos en cualquier
y/o mandato, retiran a arbitrario. momento.
trabajadores muy a
pesar de las funciones y
tiempos que estos
desempeñaban.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

La estabilidad laboral en el decreto No, existe toda vez que aún se puede
legislativo N°276 se encuentra despedir a los trabajadores sin causa
intrínsecamente regulada, por la ley justa y sin procedimiento
misma y solo puede cesar un administrativo disciplinario, a pesar de
trabajador de la relación laboral por tener el derecho a la protección contra
falta grave a los supuestos legales el despido arbitrario.
previstas por la ley.

INTERPRETACION: Siguiendo con la interpretación de los resultados,
tenemos que la pregunta 4 toma como interrogante que, si en la actualidad
existe la estabilidad laboral en el régimen público, para lo cual los entrevistados
1, 2, 3, 5, señalan que no existe toda vez que todavía se pueden despedir a
los trabajadores de forma arbitraria y sin causa justa utilizando los bien
cuestionados contratos administrativos de servicios CAS, para después
despedirlo con la razón de que la ley general del presupuesto, no los ampara
al no existir plaza para seguir laborando, y tenemos que el entrevistado 4
señala que la estabilidad laboral si se encuentra establecida en el decreto
legislativo 276 y que como consecuencia de esto la norma señala que existen
presupuestos como faltas graves.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 5: Criterios emitidos por el Tribunal Constitucional sobre la estabilidad laboral.

PREGUNTA 5: ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial? fundamente

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>En cuanto a ley N°24041 no he tenido conocimiento sobre nuevos criterios que haya expuesto el tribunal constitucional, sino más bien mediante casación, las salas supremas ha emitido nuevos pronunciamientos como la casación N°7298-2015 Piura en la cual preciso que: “con el propósito de computar el tiempo de servicios requeridos para alcanzar la protección contra el despido arbitrario, se precisa que el actor laboro desde el mes de setiembre del 2011 a julio de 2012, es decir 11 meses luego dejo de laborar en el mes de agosto de ese año(...) siendo</p>	<p>Los nuevos criterios adoptados por tribunal constitucional, no son acorde a la realidad toda vez se pretende desproteger a los trabajadores del sector público ante un despido arbitrario.</p>	<p>Sí, porque se protege al aquel trabajador que ha sido contratado para labores de naturaleza permanente, y habiendo superado el año, no se le despidió de manera injusta o arbitrariamente, privándolo de su sustento económico.</p>

contratado en el mes de setiembre del 2012 hasta junio de 2013, acumulando un total de 10 meses en este último periodo. En este contexto se verifica que el demandante no supero el año de labores, debido a que no puede acumularse el primer periodo laborado en los últimos 10 meses, considerando a que julio del 2012, aun no abrió obtenido el derecho a la protección que otorga el artículo 1° de la ley 24041, consecuentemente no corresponde ordenar su reposición”, criterio que no comparto por las siguientes razones: **i)** el criterio de la casación N°7298-2015-PIURA afecta el derecho del trabajador a ser incorporado, ya que el objetivo principal de la casación N°05807-2009 JUNIN era, justamente, evitar que las

instituciones corten perversamente la relación contractual que poseen con el trabajador, con la finalidad de estropear la posibilidad de que cumple con el año de servicio que resulta imprescindible para acogerse al derecho contemplado en el artículo 1° de la ley N°24041; ii) finalmente a criterio de la juzgadora este juzgado, al aplicar contenido de la casación N°7298-2015 PIURA, traería consigo un desmedro en pro al trabajador, ya que el objetivo principal de la Ley N°24041, es justamente prohibir que las instituciones corten maliciosamente la relación contractual que poseen con el trabajador con la finalidad de recortar la posibilidad de que cumplan con el año de servicios que resulta necesario para acogerse

al derecho contemplado en el Artículo 1° de la Ley N°24041, por ende, de no ser esa la interpretación, es lógico que el precedente vinculante no tendría razón de ser.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

Respecto a lo fundamentado por el tribunal constitucional 1084-2004-AA.TC, no estoy de acuerdo toda vez que solo se limita a verificar la duración de la relación laboral mas no en conjunto todo el articulo N°1 de la ley N°24041.

Lo dispuesto por el tribunal constitucional afecta el derecho de los empleados públicos, toda vez que pretende desprotegerlos del despido arbitrario.

INTERPRETACION: Respecto a la interrogante 5 los entrevistados proporcionaron las siguientes respuestas: la entrevista 3 describe si estar de acuerdo con los criterios emitido por el tribunal constitucional porque se pretende proteger al trabajador cuando ha cumplido más de un año de labores ininterrumpidas y con funciones de naturaleza permanente contra el despido arbitrario, por otro lado la entrevista 2, 5 manifiestan no estar de acuerdo con los criterios emitidos por el tribunal constitucional, porque no están de acorde con la realidad del ámbito laboral, al pretender desproteger a los trabajadores públicos, asimismo el entrevista 4 señala que con respecto a lo emitido en el expediente N°1084-2004-AA.TC PUNO no está de acuerdo toda vez que su análisis es ambiguo, porque solo se limita verificar la duración de la relación laboral mas no analiza que se cumplan todos los requisitos establecidos en el artículo 1° de la ley 24041, en esa misma línea tenemos la entrevista 1 que señala que el tribunal constitucional no ha emitido ningún nuevo criterio con respecto a ley 24041, sin embargo mediante casación las salas supremas han emitido un nuevo pronunciamiento desconociendo los derechos laborales de los trabajadores públicos las cuales mediante casación N°7298-2015 PIURA refieren que el demandante al no haber cumplido el año ininterrumpido de labores durante los dos periodos laborados no le corresponde la aplicación de la ley 24041, ahora este criterio emitido por el máximo intérprete de nuestra constitución no está de acuerdo con la realidad peruana de los trabajadores al dejarlos desprotegidos a aquellos que nos cumplen con tener un año de labores ininterrumpidas, como el caso 7298-2015 que a pesar de tener varios periodos laborados ninguno llego a cumplir un año.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

Con relación al análisis del **objetivo específico N° 02**, que refiere analizar casos donde se haya vulnerado el derecho al trabajo por medio de las interrupciones tendenciosas por parte del empleador se han realizado la siguiente tabla:

TABLA 6: Casos de vulneración del derecho de trabajo en las interrupciones tendenciosas.

Expediente	Fecha/ Emisión	Pretensión	Hechos	Decisión
Nº 01084-2004 -AA/TC	27-08-2004, emitida por la Sala Primera Tribunal Constitucional.	Solicita el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales al debido proceso y de trabajar con sujeción a ley, y en consecuencia se disponga su reposición en el cargo que venía desempeñando.	Que la parte demandante laboró en la condición de enfermera titular en la aldea infantil Virgen de la Candelaria del Gobierno Regional de Puno, ingresando el mes de mayo de año 2000, realizó labores en forma ininterrumpidas por el periodo de tres años sujeta a subordinación y dependencia, motivo por el cual, señala que su vínculo laboral no está sujeto a una prestación de servicios no personales, pues han sido de naturaleza laboral, no obstante la parte demanda, gobierno regional de Puno contesta la demanda señalando que la autora ha laborado bajo la modalidad de contratos	Declarar FUNDADA la acción de amparo al haberse demostrado la vulneración de los derechos constitucionales de trabajo y el debido proceso, ordenando que la demandada reponga a la parte demandante en su condición de contratada en el cargo que venía desempeñando u otro similar.

civiles, servicios no personales y de locación de servicios, y asimismo, alega que su relación laboral nunca fue continua, por lo que solicita que la autora no está protegida por la ley 24041.

N° 3508-2004-AA/TC	12 de enero de 2005 emitida por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional.	Se ordene su reincorporación en el cargo que venía desempeñando antes del cese, en base a un contrato de duración indeterminada.	Señala haber laborado en el cargo de jefe de la unidad de seguridad, vigilancia y limpieza, de manera ininterrumpida desde el 01-01-2003 hasta febrero de 2004, siendo así, la aplicación de la ley 24041, no pudiendo ser cesado ni destituido, sólo por causas establecidas en el artículo 28 del decreto legislativo 276. Asimismo, la parte demandada, la Municipalidad Distrital de Asunción, señala en su escrito de contestación que el demandante ha venido laborando bajo contratos	Declarar FUNDADA la acción de amparo y ordena que se reponga al demandante en el cargo que venía desempeñando y otro de igual nivel y categoría.
---------------------------	--	--	--	--

civiles, y advirtiendo la interrupción de labores desde el primero de enero de 2004 hasta 14 de febrero de mismo año, por lo que el demandante no debe de gozar de la protección de la ley 24041.

Nº 5807-2009 JUNIN	20 de marzo de 2012 emitida por la sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república.	La impugnación de resolución administrativa y como consecuencia se ordene su reincorporación en su puesto de trabajo que venía desempeñando.	En el presente caso, el demandante laboró como apoyo administrativo en la subgerencia de tesorería, órgano de apoyo inherente a la administración pública, por pertenecer al sistema administrativo de tesorería; razón por la cual, al demandante no se le podía contratar bajo los alcances de una contratación civil, esto es, contratos de locacion de servicios. Es así que surge el análisis respecto a qué trabajadores pretende proteger la norma 24041, al señalar los	Declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la municipalidad distrital de Chilca. En consecuencia, No Casaron la sentencia de vista.
-------------------------------	---	--	---	---

trabajadores de naturaleza permanente, considerando que son aquellos servidores que realizan labores de naturaleza permanente entendida como aquella inherente a la organización pública para su correcto funcionamiento. Asimismo, con relación a lo señalado por la norma respecto a que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, es decir, aunque fuera solo un día, se entendería que el trabajador no gozaría de permanecer en su centro de labores, empero dicho criterio no es aplicable para el sector público cuando se pretende vulnerar los derechos de rango constitucional como es el Art. 22 de la Constitución Política del Perú en la modalidad de despido sin causa.

<p>N°1973-2015-0-2001-JR-LA-01</p>	<p>10 de febrero de 2021 expuesta por el Tercer Juzgado Laboral Transitorio de Piura</p>	<p>Su reposición en el puesto que venía desempeñando, al amparo del artículo 1° de la ley 24041.</p>	<p>En el caso de autos, la parte accionante solicita su reposición al amparo del artículo 1° de la ley 24041, señalando haberse desempeñado en calidad de auditor en la oficina regional de control institucional del gobierno regional de Piura durante los periodos de abril a diciembre de año 2007, enero a junio de 2008, marzo a diciembre de 2011, enero a diciembre 2012, enero, febrero y abril a diciembre 2013, enero, marzo a diciembre de año 2014, enero 2015, y con los diferentes medios de prueba presentados como los contratos de trabajo se demuestra que el accionante ha prestado funciones bajo las características de un contrato de trabajo por el periodo de</p>	<p>Declarar FUNDADA la demanda y en consecuencia se ordena a la demandada cumpla en el término de cinco días de noticiada con la presente, proceda a reincorporar al demandante en las funciones que desempeñaba u otra de similar categoría, remuneración que viene ostentando, antes de su irregular cese.</p>
---	--	--	--	--

			abril 2007 a enero del 2015, con funciones de naturaleza permanente conforme a los documentos de gestión institucional.	
N°3259-2016-0-2001-JR-LA-01	13 de febrero de 2021 expedida por el Tercer Juzgado Laboral Transitorio de Piura	Se reconozca el derecho a ser considerado como trabajador permanente del decreto 276 por estar bajo los alcances de la ley N°24041.	La parte demandante solicita se declare la nulidad de la resolución de la oficina regional de administración N°398-2016/GOBIERNO REGIONAL DE PIURA-ORA, en consecuencia, se reconozca el derecho a ser considerado como contratado permanente del Decreto Legislativo N°276 bajo los alcances de la ley N°24041, por haber laborado como coordinador y asesor técnico por los periodos de enero a noviembre de 2015, febrero a noviembre de 2016, marzo a junio y del 15 de agosto al 31 de diciembre 2017, enero a mayo	Declarar FUNDADA la demanda contenciosa administrativa, en consecuencia, se declare nula la resolución oficina regional de administrativo N°398-2016/ GOBIERNO REGIONAL DE PIURA-ORA que resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto contra la carta N°186-2016/GRP-480300. En consecuencia, se ORDENÓ que la entidad demandada en el plazo de

2018, periodos que ha estado bajo cinco días de consentida o las características de un contrato ejecutoriada que sea la laboral, subordinación, presente, **emita un nuevo acto administrativo, donde se cumpla lo expresado en la presente resolución.** remuneración y prestación de servicios, señalando que por el periodo de julio 2017 no se ha acreditado que el demandante haya laborado, lo cual se considera como una interrupción tendenciosa.

Casación N°7298-2015-PIURA	20 de setiembre de 2016 - La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.	Solicita su reincorporación laboral al amparo del artículo 1 de la ley 24041.	La parte demandante manifiesta haber laborado como abogado de la oficina regional de asesoría jurídica del gobierno regional de Piura desde el primero de setiembre de 2011 hasta 31 julio del 2012, es decir, laboró un periodo de 11 meses continuos, ingresando a laborar el 01 de setiembre del 2012 hasta 31 de junio del 2013, laborando en segundo periodo 10 meses	Declarar FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Gobierno Regional de Piura de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en consecuencia, CASARON la sentencia de vista de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, expedida por la sala especializada laboral
-----------------------------------	---	---	--	---

continuos, teniendo interrupciones permanente de la corte de 30 treinta días en el primer superior de justicia de periodo. En ese sentido, se puede apreciar que el demandante no superó el año de labores, debido a que no puede acumularse al primer periodo laborado con los últimos 10 meses, considerando que julio 2012 no había obtenido el derecho a la protección que otorga el artículo 1° de la ley N°24041. En consecuencia, no le corresponde el derecho a la reposición al centro de labores.

INTERPRETACIÓN: De los resultados conseguidos se pudo determinar que los trabajadores deben recurrir a las instancias judiciales para obtener una resolución firme donde se reconozca su derecho a la estabilidad laboral, derecho que ha sido vulnerado a través de las interrupciones tendenciosas, más grave aún, es la casación N° 7298-2015 la cual bajo el criterio de que los periodos no son acumulables, da a entender que no habiendo cumplido un año de labores ininterrumpidas, no le corresponde la aplicación de la ley 24041, criterio que vulnera en absoluto el derecho a permanecer en su centro de labores, ya que el objetivo principal es evitar que las empleadores cortes maliciosamente el vínculo laboral.

Fuente: Guía de análisis de documentos elaborada por las autoras.

Como último punto de investigación, tenemos el **objetivo específico N° 03**, el cual se refiere plantear nuevos criterios mediante los cuales se evite las interrupciones tendenciosas y se evite la inadecuada utilización por parte de los empleadores.

TABLA 7: Las interrupciones tendenciosas y la vulneración del artículo 1 de la Ley 24041.

PREGUNTA 1: ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sí, porque esas interrupciones causadas por el empleador para que la citada ley no surta efecto y no pueda el trabajador ampararse en el misma.	Sí, porque algunas entidades utilizan de manera fraudulenta la contratación de locación de servicios, y no solo para desnaturalizar el contrato a una laboral, sino para que no puedan vulnerar los derechos que puedan adquirir como la estabilidad laboral.	Sí, porque a través de ellas se evita que el trabajador llegue a cumplir el año de servicios y no logre la protección de la Ley 24041.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	
Sí, porque evitan e interrumpen al trabajador el cumplimiento al año del año, interrumpiendo sus labores a fin de acceder al derecho de la ley 24041.	Sí, porque suponen desconocer la protección contra el despido arbitrario del servidor público al no dejarlo cumplir uno de los requisitos para la obtención de dicha protección.	

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos con respecto a las interrupciones tendenciosas que vulneran el artículo 1° de la ley 24041, se pudo concluir que los entrevistados 1, 2, 3, 4, 5 manifiestan estar de acuerdo son mecanismos utilizados por el empleador para que no surta efecto la aplicación de la ley N°24041.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 8: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas.

PREGUNTA 2: ¿Está de acuerdo usted, con la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Sí, porque gracias al Expediente N°1084-2004/AA/TC este tipo de circunstancias fueron categorizadas como las interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26° de la constitución política del Perú, no siendo interpretadas a favor del empleador.</p>	<p>No, porque pretende desconocer derechos laborales que son adquiridos como es la protección ante un despido arbitrario y la permanencia laboral.</p>	<p>Sí, porque el TC entiende que estos cortes laborales que suelen realizar los empleadores son con la finalidad de impedir que el servidor alcance la protección de la ley 24041.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	
<p>No, estoy porque el TC, solo se limita a generar una interrupción tendenciosa vaga, al no establecer la duración de la misma para considerarse tendenciosa.</p>	<p>No, al pretenderse desconocer derechos laborales.</p>	

INTERPRETACION: De los resultados logrados mediante las entrevistas a los especialistas laborales tenemos, que la entrevista 1, 3 manifiestan que si están de acuerdo con la interpretación que realiza el TC ya que gracias su criterio nacen las llamadas interrupciones tendenciosas, cortes que suelen utilizar los empleadores para que no surta efecto la protección de la ley 24041, por otro lado tenemos a los entrevistados 2, 4, 5 los cuales manifiestan no estar de acuerdo con lo emitido por TC porque solo se limita a dar una interpretación limitada al no establecer el tiempo de las mismas.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 9: Casos de vulneración por parte de los empleadores.

PREGUNTA 3: ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Cuando contratan a trabajadores para que realicen funciones en determinada área, por varios años, en diferentes funciones, etc.</p>	<p>Cuando se despide arbitrariamente sin un procedimiento disciplinario o cuando se contrata por locación de servicios para desnaturalizar el contrato a uno laboral.</p>	<p>En aquellos casos que el empleador rota de área al trabajador, o se corta el vínculo laboral por determinado tiempo y después lo vuelve a contratar.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	
<p>Los empleadores utilizan la ley 24041, no solo para contratar por límite de tiempo a ciertos trabajadores sino, también como mano de obra económica, al no cancelar sus derechos laborales previstos por ley.</p>	<p>Cuando se despide al personal sin un procedimiento disciplinario o cuando se contrata bajo contratos de locación de servicios.</p>	

INTERPRETACION: De la interpretación de las entrevistas tenemos que los especialistas contenciosos 1, 3 considera que los casos que se han visto vulnerado la ley 24041 son cuando los empleadores contratan a los trabajadores para que realicen funciones en diferentes áreas, por varios años o cortan en vínculo laboral por determinados periodos y después los vuelven a contratar. Asimismo, los especialistas 2 y 5 señalan que se vulnera la ley 24041 cuando despiden a los trabajadores sin causa justa, sin ningún proceso disciplinario; mientras que el entrevistado 4, considera que se ha visto vulnerada la ley cuando los empleadores contratan personal por ser mano de obra barata para no reconocer sus derechos laborales como son cts., vacaciones, gratificaciones etc.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 10: Nuevos criterios de regulación para evitar que el empleador contrate a trabajadores que realicen funciones permanentes.

PREGUNTA 4: ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No, porque la ley no está enfocada a contrataciones, sino está enfocada a proteger a los trabajadores a fin de que no puedan ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el capítulo V, del decreto legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento	No, porque atentaría contra la protección de los derechos laborales	No, puesto que se limitaría la posibilidad de acceder a puestos de trabajo.

establecido en el, sin perjuicio de los dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

Mas que un nuevo criterio de regulación debe de enfocarse desde la perspectiva tuitiva de la carta magna, ya que al acceso a la carrera administrativa se encuentra regulada por ley.

No, toda vez que ello no deja de ser transgresor de derechos laborales.

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos tenemos que los entrevistados 1, 2, 3, 5 consideran que no sería necesario un nuevo criterio de regulación en el cual los empleadores eviten contratar personal con funciones permanentes, al ser que la ley no está enfocada en las contrataciones sino que nos sean cesados sino por causa justa, toda vez que ello transgrede los derechos laborales, por otro lado el entrevistado 4 señala que más que un nuevo criterio de regulación, se debería enfocar desde el derecho constitucional.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

TABLA 11: Nuevo criterio de regulación sobre la estabilidad laboral en el régimen laboral público.

PREGUNTA 5: ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despido sin causa injusta? fundamente

ENTREVISTADO 1

ENTREVISTADO 2

ENTREVISTADO 3

No, creo que sería un nuevo criterio, debido a que la Ley 24041, taxativamente ya provee eso, es decir, que el

Sí, porque se protege al trabajador en el sector público de las arbitrariedades

Sí, en tanto uno de los presupuestos para que se proteja la estabilidad laboral garantizándole al trabajador que no será

trabajador no poder ser realizadas por el despido sin cusa
despido sino por las empleador. justa.
causas previstas en
capítulo V del decreto
legislativo N°276 y con
sujeción al
procedimiento
establecido en el sin
perjuicio de lo dispuesto
en el artículo 15° de la
misma ley, no
determinándose otra
causa alguna.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

La carta magna regula el derecho a la estabilidad laboral y las causas justas de despido se encuentran previstas por la ley, por lo que un nuevo criterio de regulación debería enfocarse no en la acatada, sino ir más allá, por ejemplo, capacidad laboral del trabajador, experiencia para el cargo, capacitaciones, etc.

Sí, toda vez que protege al trabajador de las arbitrariedades cometidas por su empleador, a pesar de que el mismo sea propio de estado.

INTERPRETACION: De los resultados obtenidos respecto a un nuevo criterio de regulación sería que el Estado garantice la estabilidad laboral en el régimen público. El trabajador no puede ser despido sin causa injusta. Así, se puede evidenciar que los especialistas 2, 3, manifiestan si estar de acuerdo porque se protegería el derecho a la estabilidad laboral en sector público, por otro lado, el entrevistado 1, 4 señala no estar de acuerdo debido a que la ley 24041 ya provee el derecho a la estabilidad laboral, sino que debería de enfocarse en la capacidad, experiencia laboral como requisitos de la ley.

Fuente 10: Entrevistas aplicadas a especialistas en materia laboral contencioso.

DISCUSIÓN

En esta última fase de investigación, según el estudio realizado en los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, marco teórico y el análisis documental basado en casaciones, sentencias y entrevistas realizadas a los especialistas laborales, pudimos observar que si se cumplió con nuestro objetivo general ya que nos permitió determinar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador para impedir que el trabajador adquiera tener la aplicación la Ley N° 24041, ya que los empleadores al utilizar la figura de las interrupciones tendenciosas está vulnerando el derecho a la estabilidad laboral, por ende, es necesario establecer nuevos criterios de regulación para la protección de los derechos laborales.

En cuanto al **objetivo general** destinado a determinar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador para impedir que el trabajador adquiera tener la aplicación la Ley N° 24041, contamos con el estudio realizado por Daura, T., Fuentes, S., Rodríguez, " (2007), quien menciona que las interrupciones tendenciosas son una vulneración al derecho básico de subsistencia para los trabajadores, el cual consiste en tener libertad y oportunidad de vender sus fuerzas de trabajo por una remuneración que le permita suministrar para él y su familia de manera digna y honestad", siendo este el fundamento principal para que los legisladores tomen en cuenta medidas de regulación laboral frente a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral.

En cuanto al **primer objetivo específico** orientado a analizar el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041, contamos con las entrevistas realizadas a los especialistas (véase tabla 1) los cuales refirieron que con respecto a la aplicación de la ley N°24041 básicamente se resume en dos aspectos que deben tener los servidores, estos son, que hayan laborado por más de un año ininterrumpido y que la plaza para la que fue contratado el

trabajador tenga carácter de naturaleza permanente. Asimismo, precisan que tiene como finalidad la protección del trabajador frente al despido arbitrario (véase tabla 2). Adicionalmente, refieren que la ley señala el plazo de un año ininterrumpido pues se pretende proteger al trabajador de una acción unilateral y arbitraria por parte del patrón, para que así se abstenga de vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores de no ser despedidos por causa injusta, sino que se cumplan con sujeción al procedimiento establecido en el artículo 15 de del decreto legislativo 276. Por otro lado, los especialistas laborales refieren que la ley tiene como finalidad la protección de la estabilidad laboral dentro del marco laboral público, la cual en la actualidad viene siendo vulnerada por empleador (véase tabla 3, 4,). Es así también, que el tribunal constitucional ha emitido criterios de protección a la estabilidad laboral (véase tabla 5). Dicha situación se sustenta en base al trabajo previo realizado por More, R. (2018) quien refiere en su noción de investigación que la ley 24041 se ha convertido en un instrumento muy beneficioso para los servidores del régimen público, toda vez que con la aplicación de su primer artículo pueden adquirir la permanencia en su centro de labores en el puesto que ha venido desempeñado, y que si bien es cierto la norma en cuestión no es un régimen propiamente dicho, dada su naturaleza y lo expresado en el capítulo V del Decreto Legislativo N°276, se debe entender que forma parte del régimen laboral público, concretamente de los empleados contratados. De igual forma, según lo expresado por Pacori C. (2018) todo servidor que haya adquirido la protección del artículo 1 de la ley en mención, mediante un proceso judicial en el campo administrativo contencioso, puede mediante sentencia, acreditar haber realizado labores de naturaleza permanente y haber tenido una relación laboral por el periodo superior a un año ininterrumpido en sus labores, y lograr con ello ser repuesto en su centro de trabajo. No obstante, si el trabajador demuestra haber realizado labores de naturaleza permanente y haber estado sujeto bajo subordinación, labores personales y rememoración desde su fecha de inicio en el centro de trabajo, en aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde el reconocimiento del vínculo laboral en aplicación del artículo 22 de nuestra carta magna “el trabajo es

un deber y un derecho, es la base de todo bienestar social y un medio de realización de la persona.

Con respecto al **segundo objetivo específico**, orientado a analizar casos donde se haya vulnerado el derecho al trabajo por medio de las interrupciones tendenciosas por parte del empleador, en lo que respecta a las casaciones y sentencias emitidas por los diferentes órganos jurisdiccionales en materia laboral del Perú (véase tabla 6) se puede apreciar que el análisis se ha desarrollado dentro de las sentencias más emblemáticas en materia laboral, y pese a que los intentos legales han sido buenos, es que los mismos no resultan del todo eficientes en lo que respecta el tema de las interrupciones tendenciosas, ya que los criterios de regulación siguen teniendo dificultad para defender los derechos laborales en lo concerniente a la interpretación del periodo de un año ininterrumpido al no ser acumulables, lo que resulta absurdo al interpretar que los trabajadores no pueden acumular el tiempo, siendo además ineficaz. Es así que apoyando nuestro segundo objetivo de investigación tenemos a la tesis de Daura, T., Fuentes, S., Rodríguez (2007), quienes concluyeron que la presión laboral tendenciosa en las relaciones laborales, es un acto que busca como fin el hostigamiento laboral lesionando la dignidad y valores de los trabajadores para que estos automáticamente opte por dejar su centro de labores, adecuando estos actos como la terminación del contrato con responsabilidad del empleador y que al no existir y norma expresa y autónoma de esta figura, se ve la necesidad de una regulación expresa autónoma de esta figura, para así evitar la vulneración de los derechos laborales y el mal actuar del empleador. En ese sentido, el objetivo encuentra apoyo en Seminario M, (2017) quien refiere que la casación 7298-2015 tiene un criterio absurdo ya que los diferentes pronunciamientos emitidos por la corte suprema tienen como objetivo principal que las instituciones corten perversamente la continuidad de la relación laboral que tienen con su trabajador, todo ello con la finalidad de estropear que cumpla un año de servicio ininterrumpido.

En relación al **tercer objetivo específico** destinado a plantear nuevos criterios mediante los cuales se evite las interrupciones tendenciosas y se evite la inadecuada utilización por parte de los empleadores, en lo que respecta a las entrevistas realizadas a los especialistas laborales (véase tabla 7, 8, 9) los cuales opinan que las interrupciones tendenciosas vulneran al derecho a la estabilidad laboral, por lo mismo, el tribunal constitucional como máximo intérprete de nuestra constitución política ha pretendido proteger lo establecido en el artículo 1 de la aplicación de la ley 24041, pero para algunos especialistas no del todo manifestando que no han abarcado toda la figura de las interrupciones tendenciosa, además se puede apreciar que (véase tabla 3, 10, 11) los mismos si están de acuerdo en proponer criterios de regulación para evitar las interrupciones tendenciosas, siendo una de ellas que nuestra carta magna reconozca la estabilidad laboral en el sector público consignándola textualmente al ser un derecho laboral, como lo reconocía la constitución de 1979 y no dejarla a la interpretación de nuestro legisladores, toda vez que el artículo 27 de nuestra constitución política del Perú solo tiene en mandato de protección frente al despido arbitrario, es decir, solo se garantiza la estabilidad de salida más no la estabilidad de entrada. En esa misma línea, Concha, V. (2014) señala que la estabilidad laboral como derecho tiene como objetivo conservar el contrato de trabajo ante las dificultades que presenta en la relación laboral, siendo una expresión del principio de continuidad al derecho laboral. Lo que se pretende es conservar su puesto de trabajo, así como acceder al mismo, lo que conlleva al fundamento de la estabilidad laboral. Por su parte, Tomaya Miyagusuku (2020), define a la estabilidad laboral como la permanencia de un contrato ante las dificultades que se presentan en la relación laboral entre las partes intervinientes: trabajador y contratante. En esa línea, se entiende a la estabilidad laboral como la seguridad jurídica que tiene toda persona frente a una acción arbitraria del cese de una relación laboral, lo que hace inevitable analizar la necesidad de proponer nuevos criterios de regulación que garanticen el derecho a la estabilidad laboral de todos los trabajadores

Finalmente, la viabilidad y confiabilidad del instrumento de recolección de información, se dio por el juicio de experto, mediante el cual se acreditó la pertinencia de este para su aplicación. (Véase Anexo V, VI y VII)

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Las interrupciones tendenciosas vulneran el derecho a la estabilidad laboral, dado que son utilizadas por el empleador como una figura de interrupción para impedir la continuidad que tiene todo servidor público de permanecer en su puesto de trabajo y no ser despedido sin causa justa que no esté establecida por la ley, todo esto conlleva a la violación de los derechos constitucionales de los trabajadores como el derecho al trabajo, de igualdad ante la ley.

SEGUNDO: La ley 24041 tiene como ámbito de aplicación la protección de los trabajadores del sector público frente a un despido arbitrario, los cuales para gozar dicha aplicación tienen que cumplir con dos requisitos legales, haber realizado funciones de naturaleza permanente y tener más de un año de labores ininterrumpidas.

TERCERO: De los casos analizados en el análisis documentario, se tiene que el Tribunal Constitucional junto con la Corte Suprema han emitido pronunciamientos sobre el derecho de trabajo, las cuales han tenido un impacto importante en las relaciones laborales, estas han determinado la existencia de vulneración del derecho de trabajo hacia los servidores a través de la interrupción tendenciosa, aunque algunos no resultan del todo eficientes al no establecer el tiempo para ser consideradas interrupciones tendenciosas.

CUARTO: Uno de los criterios de regulación en materia laboral que debe ser implementada en la actual constitución política del Perú, específicamente, en su artículo 27, es el reconocimiento expreso del derecho a la estabilidad laboral por tratarse de un derecho netamente constitucional, y no solo como la protección al trabajador de un despido arbitrario como lo señala la actual carta magna, pues no se está tutelando la estabilidad laboral como tal.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al legislador; Tener en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales pusieron en evidencia que los derechos laborales de los trabajadores vienen siendo vulnerados por las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador, todo con intención de que el trabajador no goce de la aplicación de la ley 24041, para cual sería bueno como punto de inicio que se reconozca expresamente la estabilidad laboral por ser un derecho constitucional.

SEGUNDO: A los empleadores; Garantizar los derechos laborales de los trabajadores, los cuales son el recurso más importante para la función de una empresa, siendo que el empleador es la parte más fuerte de la relación, tiene como obligación velar por los derechos laborales de sus trabajadores.

TERCERO: A la Autoridad Administrativa de Trabajo; Tener como función principal velar como primera instancia por los derechos de los trabajadores, motivo por el cual debe tener una participación más activa con respecto a que los empleadores no vulneren los derechos laborales de sus trabajadores; asimismo, debe de supervisar a las empresas periódicamente, y comprometerse más activamente con la ciudadanía brindando capacitaciones constantes para que los trabajadores conozcan sus derechos laborales. Un pueblo educado, es un pueblo que jamás será engañado.

VII. PROPUESTA

Proyecto de Ley N° ____/2021-CR

PROYECTO DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 27° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ QUE ESTABLECE CONSIGNAR EXPRESAMENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL.

La ciudadana Enia Hanahi Cruz Saavedra, peruana de nacimiento, en el ejercicio de la potestad conferida en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, propongo al Congreso de la Republica el siguiente proyecto de ley de reforma constitucional:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA

Ha dado la siguiente Ley:

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 27° DE LA LEY QUE ESTABLECE CONSIGNAR EXPRESAMENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL.

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente ley de reforma constitucional tiene por objeto modificar el artículo 27° de la Constitución Política del Perú y establece consignar expresamente a la estabilidad laboral en todo en todo el ámbito peruano para la protección del trabajador frente al despido arbitrario.

Artículo 2°. - Modifíquese el articulo 27° de la Constitución Política del Perú, quedando redactado en los siguientes términos:

Artículo 27.- El estado peruano reconoce a la estabilidad laboral en el trabajo, el trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada expresamente y debidamente comprobada por la misma.

Artículo 3° . - Vigencia

La presente ley entra en vigencia a partir el día siguiente de su publicación en el Diario oficial “El Peruano”.

TRUJILLO, 05 de abril de 2021.

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

En este sentido, la presente iniciativa legislativa tiene como finalidad de modificar el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, con el fin de asegurar el derecho del trabajador a permanecer en su centro de labores, y no ser despedido solo por causa justa contemplada en la ley, esto aseguraría que los trabajadores no sean privados al derecho al trabajo, derecho que resulta vital para la subsistencia de una sociedad.

Tomando en cuenta que, en la actualidad al no estar consignada expresamente la estabilidad laboral en la ley, esta solo queda a criterio de los legisladores los cuales a través del artículo 27 solo cuentan con mandato legislativo frente a la acción de un despido arbitrario, lo cual resulta una no beneficioso del trabajador al quedar su puesto de trabajo en manos de un juzgador que actuara de acuerdo a su criterio difuso.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta legislativa no contraviene ninguna norma legal vigente, solo busca impulsar que el estado garantice los derechos

constitucionales de trabajo de los trabajadores del sector público, en ese sentido, modifica el artículo 27 estableciendo que se debe de consignar expresamente a la estabilidad laboral como protección a permanecer en su centro de labores y no ser despedido sin causa justa.

III. ANALISIS COSTO-BENEFICIO:

La presente iniciativa legislativa, no ocasiona ningún gasto al erario nacional del Perú, por el contrario, conlleva a una gran iniciativa para la protección del empleo peruano, el cual resulta beneficio para nuestra sociedad ya que introduce la modificatoria del artículo 27 de la Constitución Política del Perú protegiendo al trabajador peruano, una sociedad donde se respetan los derechos constitucionales es una sociedad que avanza.

REFERENCIAS

- Daura, T., Fuentes, S., Rodríguez (2007). La Presión Laboral Tendenciosa Como Causal de Terminación del Contrato Individual de Trabajo con Responsabilidad Patronal, (Tesis Trabajo de Investigación para Obtener el Grado y Título de: Licenciado En Ciencias Jurídicas).
- Cavallotti, A. (2015). La Locación de Servicios como Fraude Laboral, (Trabajo Final de Graduación Abogacía), Universidad Empresarial Siglo 21.
- Macias, V. (2017). La Estabilidad en el Empleo Estudio Comparado de México y España. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Arque, M. (2017). Evolución del Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 -2015, (Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano).
- Concha, V. (2014). “Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional”, (Tesis grado académico de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Quispe, C. (2014). “Análisis Comparativo del Derecho a la Estabilidad Laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las Legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México”, (Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano).
- Torres, V. (2015), La indemnización Frente a la Nulidad del Despido Especial Referencia a los Trabajadores Amparados por la Ley 24041, (Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Piura, Perú).
- More, R. (2018). “Las Interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados Bajo la Modalidad de Locación de Servicios en las Entidades Públicas: frente a la Estabilidad Laboral”, (Tesis de pregrado en Derecho, Universidad Nacional de Piura).
- Tomaya Miyagusuku (2020). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un Enfoque Teórico – Práctico. Lima, 2020. Editorial Gaceta Jurídica.

Alfonzo los Heros, (2013), Estabilidad Laboral: 43 Años Después, Homenaje Aniversario de la SPDTSS, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Valenzuela, F., (2020) La Estabilidad Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993, La Ley Angulo Legal de la Noticia. https://www.google.com/search?q=La+Estabilidad+Laboral+en+las+Constituciones+de+1979+y+1993%2C&rlz=1C1CHBF_esPE919PE919&og=La+Estabilidad+Laboral+en+las+Constituciones+de+1979+y+1993%2C+&ags=chrome..69i57.2896j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

El Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el Despido Disciplinario. Legal Today, Por y Para los Abogados. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-sociallaboral/laboral/el-convenio-n-158-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-el-despido-disciplinario-2017-01-18/>.

Valderrama, V. (2020). Nociones fundamentales sobre el Despido. En: Estudios sobre el despido en el Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

Carrillo C. (2011). La Estabilidad de Entrada y de Salida como Expresiones del Principio de Continuidad. Una Aproximación Desde la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano Número 12, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Nacional Autónoma de México.

Pacori C. (2018), La Ley N° 24041, Protección Contra el Despido Injustificado en el Régimen Laboral Público 276, Garantía para los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente. Jurisprudencia laboral.

Pacori, C (2020), 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.

Tribunal Constitucional Exp. N°976-2001-AA/TC, Régimen de Protección contra el Despido Arbitrario. Compendium Laboral, Compendio Práctico que Sistematiza y Conecta la Jurisprudencia más Relevante y Actual con

Normativa Vigente, División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. Pag 373.

Tribunal Constitucional STC exp. N°05650-2009-PA/TC. (Protección Procesal Constitucional Contra el Despido Arbitrario) Compendium Laboral, Compendio Práctico que Sistematiza y Conecta la Jurisprudencia más Relevante y Actual con Normativa Vigente, División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. Pag 377.

Seminario, M. (2017). Protección a los trabajadores públicos en cargos de naturaleza permanente, ¿Adiós a las interrupciones tendenciosas en aplicación de la ley N°24041?, Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos.

Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 1084-2004-AA/TC.PUNO en el Caso Rosalía Pérez, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/

Corte Suprema de la República, Casación N°005807-2009 JUNIN, expedida por la sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, con fecha 20 de marzo de 2012, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/.

Casación N° 3508-2004-AA/TC 12 de enero de 2005 emitida por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional.

Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa en su artículo 3°, Capítulo I Concepto de Servidor Público, AIDP Departamento de Investigación y Documentos Parlamentarios. [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con4_uibd.nsf/\\$\\$ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=AE5D20D094D46B6105257B89005032C3&View=yyy](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/con4_uibd.nsf/$$ViewTemplate%20for%20Documentos?OpenForm&Db=AE5D20D094D46B6105257B89005032C3&View=yyy)

Seminario M, (2017), Casación 7298-2015, Protección a los trabajadores públicos en cargos de naturaleza permanente, ¿Adiós a las interrupciones

tendenciosas en aplicación de la ley N°24041?, Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos.

Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura, Sentencia del expediente N° 03259-2016-0-2001-JR-LA-01, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorpiurapi/s_csj_piura_nuevo/as_inicio/inicio+corte+de+piura

Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura sentencia del expediente N° 01973-2015-0-2001-JR-LA-01, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorpiurapi/s_csj_piura_nuevo/as_inicio/inicio+corte+de+piura

Glaser y Strauss (1967), The discovery of grounded theory. Chicago: Aldine Press, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781405165518.wbeosg070.pub2>

Glaser (1992), Basics of grounded theory analysis. Mill Valley, CA: Sociology Press.

Cuñat G, (2007), Aplicación de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory) al estudio del proceso de creación de empresas, Decisiones Globales.

Ander-Egg (2011), Aprender Investigar, Nociones Básicas para la Investigación Social, editorial la brujas Argentina.

Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Theoria, 14(1),61-71. <https://www.redalyc.org/articulo.Oa?id=299/299900107>.

Díaz, B., Terruco, G., Martínez H., Valera, R., (2013.), La Entrevista, Recurso flexible y Dinámico, Metodología de la Investigación en Educación Médica, *Departamento de Investigación en Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México*, Recepción 16 de abril de 2013; aceptación 13 de mayo de 2013.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf.

Constitución Política del Perú, Ministerio de Justicia Derecho y Derechos Humanos, Sistema Jurídico de Información Jurídica, décimo primera edición oficial: noviembre 2016.

Constitución Política del Perú de 1979, publicada el 13 de agosto de 1980.

Ley 24041, 28/12/1984.- Ley N° 24041, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f0dd93004d90b2e28803f8db524a342a/Ley+N%C2%B0+24041+Servidores+P%C3%BAblicos+contratados+para+naturaleza+permanente.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f0dd93004d90b2e28803f8db524a342a>

Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Ministerio de Relaciones Exteriores, 10 de febrero de 2018.

Decreto de Urgencia N°016-2020, Decreto de Urgencia que Establece Medidas en Materia de los Recursos Humanos del Sector Publico, Diario Oficial del Bicentenario el Peruano.

Ley-31115 - Que Deroga los Artículos 2, 3, 4, 13, La Cuarta Disposición Complementaria Final y la única disposición derogatoria del decreto de urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que Establece Medidas en Materia de los Recursos Humanos del Sector Público, Diario Oficial del Bicentenario el Peruano.

Congreso de la Republica del Perú, Proyecto de Ley (2020) de Reforma Constitucional que Modifica el Artículo 122 de la Constitución Política del Perú que Establece Participación de las Mujeres en la Composición del Concejo de Ministro. www.congreso.gob.pe

ANEXO

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
La estabilidad laboral	De qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral mediante las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador y que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041	¿De qué manera se vulnera al derecho de trabajo cuando el empleador realiza interrupciones tendenciosas con el objeto de impedir que el trabajador logre tener más de un año ininterrumpido de labores de naturaleza permanente?	Determinar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que realiza el empleador para impedir que el trabajador adquiera la aplicación la Ley N° 24041	analizar el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041	Derecho a la estabilidad laboral	Aplicación de la ley 24041.
		¿El empleador se encuentra facultado para privar del derecho al trabajo a los trabajadores?		analizar casos donde se haya vulnerado el derecho al trabajo por medio de las interrupciones tendenciosas por parte del empleador.	Interrupciones tendenciosas	Casos de vulneración del derecho al trabajo. Nuevos criterios de regulación de la norma
				plantear nuevos criterios mediante los cuales se evite las interrupciones		

		¿Existe mecanismos de defensa que coadyuven a la protección contra un despido inconstitucional?		tendenciosas la inadecuada utilización por parte de los empleadores.	
--	--	---	--	--	--

Fuente 11: Elaboración propia de la autora.

ANEXO II

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Piura, 01 de marzo de 2020

Zevallos Loyaga, María Eugenia

Asunto: **Evaluación de cuestionario de entrevista**

Sirva la presente para expresarles nuestro cordial saludo e informarles que estamos elaborando el Proyecto de Investigación titulada: “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041”, a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de una entrevista denominada: “entrevista a expertos en materia de Derecho Laboral” por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjuntamos, para cubrir con el requisito de “Juicio de expertos”.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,

Cruz Saavedra Enia Hanahi
DNI N.º 42854563

Adjunto:

- *Instrumento cuestionario de entrevista.*

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa
colaboración

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Para usted, ¿cuáles son los aspectos que regula la ley 24041 en el marco del derecho laboral peruano?				
2. ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?				
3. ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?				
4. ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?				
5. ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial ¹ ? fundamente				

¹ Casación N.º 5807-2004 JUNIN, Casación N.º 3508-2004-AA/TC, Expediente N.º 01084-2004 -AA/TC.

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?				
2. ¿Está de acuerdo usted, con la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?				
3. Cree usted, ¿que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?				
4. ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente? ¿Por qué?				
5. ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despedido sin causa injusta? fundamente				

ANEXO III

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Piura, 01 de marzo de 2020

Zevallos Loyaga, María Eugenia

Asunto: **Evaluación de cuestionario de entrevista**

Sirva la presente para expresarles nuestro cordial saludo e informarles que estamos elaborando el Proyecto de Investigación titulada: “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041”, a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de una entrevista denominada: “entrevista a expertos en materia de Derecho Laboral” por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjuntamos, para cubrir con el requisito de “Juicio de expertos”.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,

Cruz Saavedra Enia Hanahi
DNI N.º 42854563

Adjunto:

- *Instrumento*

ENTREVISTA

TITULO: Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041.

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

FECHA: **HORA:**

LUGAR:

ENTREVISTADORES:

ENTREVISTADO:

PUESTO:

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041.

1. Para usted, ¿Cuáles son los aspectos que regula ley 24041 en el marco del derecho laboral peruano?

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

2. ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?

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

3. Cree usted, ¿que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?

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

4. ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?

.....
.....

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

5. ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial²? fundamente

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

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Plantear nuevos criterios mediante los cuales se evite las interrupciones tendenciosas la inadecuada utilización por parte de los empleadores.

1. ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?

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

2. ¿Está de acuerdo usted, con la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?

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

3. ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?

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

² Casación N° 5807-2004 JUNIN, Casación N° 3508-2004-AA/TC, Expediente N° 01084-2004 -AA/TC

4. ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente?

¿Por qué

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

5. ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despedido sin causa injusta? fundamente

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

ANEXO IV GUÍA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTARIO

ANALISIS DE CASOS DE VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO EN LAS INTERRUPCIONES TENDENCIOSAS	
Expediente:	
Fecha/ Emisión:	
Pretensión:	
Hechos:	
Decisión:	

Fuente 12: Elaboración propia de la autora

ANEXO V: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa
colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga, María Eugenia
Grado Académico	Docencia Universitaria.
Mención	Docencia Universitaria.
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
6. Para usted, ¿cuáles son los aspectos que regula ley 24041 en el marco del derecho laboral peruano?			<u>X</u>	
7. ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?			<u>X</u>	
8. ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?			<u>X</u>	
9. ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?			<u>X</u>	
10. ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial ³ ? fundamente			<u>X</u>	

³ Casación N° 5807-2009 Junín, Sentencia N° 3508-2004-AA/TC, Sentencia N° 01084-2004 -AA/TC.

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
11. ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?			X	
12. ¿Considera usted, la necesidad de una nueva norma que regule las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?			<u>X</u>	
13. Cree usted, ¿que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?			<u>X</u>	
14. ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente? ¿Por qué?			<u>X</u>	
15. ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despedido sin causa injusta? fundamente			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	<i>Eugenia Ortiz Jaques</i>
Grado Académico	<i>Maestría</i>
Mención	<i>Derecho Civil</i>
Firma	  Jacqueline Rosario Espinoza Ortiz Jueza Titular Cuarto Juzgado de Familia de Pura Corte Superior de Justicia de Pura



ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Para usted, ¿cuáles son los aspectos que regula ley 24041 en el marco del derecho laboral peruano?			X	
2. ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?			X	
3. ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?			X	
4. ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?			X	
5. ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial ¹ ? fundamente			X	

¹Casación N.º 5807-2004 JUNIN, Casación N.º 3508-2004-AA/TC, Expediente N.º 01084-2004 -AA/TC.



ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?			X	
2. ¿Está de acuerdo usted, con la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?			X	
3. Cree usted, ¿que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?			X	
4. ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente? ¿Por qué?			X	
5. ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despedido sin causa injusta? fundamente			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	<i>Jorge Requeza Robles</i>
Grado Académico	<i>Magister</i>
Mención	<i>Comercial Civil-Deudo</i>
Firma	 Jorge Requeza Robles JUEZ TITULAR Segundo Juzgado de Trabajo de Piura Corte Superior de Justicia de Piura



ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Para usted, ¿cuáles son los aspectos que regula ley 24041 en el marco del derecho laboral peruano?			X	
2. ¿De qué manera, se protege al trabajador al consignar en la ley 24041 el plazo de un año ininterrumpidos de servicios para lograr así la estabilidad laboral?			X	
3. ¿Para usted, en qué casos esta norma se avisto vulnerada por parte de los empleadores?			X	
4. ¿Para usted, es posible alegar que en la actualidad exista estabilidad laboral en el régimen laboral público? ¿Por qué?			X	
5. ¿Está de acuerdo usted, con los nuevos criterios emitidos por tribunal constitucional sobre la estabilidad laboral siendo en la actualidad un tema muy controversial ¹ ? fundamente			X	

¹Casación N.º 5807-2004 JUNIN, Casación N.º 3508-2004-AA/TC, Expediente N.º 01084-2004 -AA/TC.



ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree usted, que las interrupciones tendenciosas vulneran el artículo 1° de la ley 24041? ¿Por qué?			X	
2. ¿Está de acuerdo usted, con la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a las interrupciones tendenciosas? ¿Por qué?			X	
3. Cree usted, ¿que en los nuevos criterios de regulación se debería consignar taxativamente a la estabilidad laboral? ¿Por qué?			X	
4. ¿Para usted, sería un nuevo criterio de regulación que el empleador evite contratar trabajadores que realicen funciones de naturaleza permanente? ¿Por qué?			X	
5. ¿Para usted, un nuevo criterio de regulación sería el estado garantiza la estabilidad laboral en régimen público, el trabajador no puede ser despedido sin causa injusta? fundamente			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041", cuyo autor es CRUZ SAAVEDRA ENIA HANAHI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 09 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID 0000-0002-2083-3718	Firmado digitalmente por: MZEVALLOS el 09-07- 2021 09:43:17

Código documento Trilce: TRILCE - 0055093