

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**“TRABAJO ININTERRUMPIDO EN EL DECRETO
LEGISLATIVO 276 VULNERADO AL DERECHO LABORAL
BAJO POSTURA DE LETRADOS DEL DISTRITO JUDICIAL
HUAMANGA-2021”**

Para Optar el Título de Abogado

Autor

Bach. CHAVEZ GUEVARA JOHNNY

Asesor: Dr. CASTILLO MENDOZA HELSIDES LEANDRO

Línea de Investigación Institucional

Desarrollo Humano y Derecho

Fecha de inicio y culminación : marzo a julio 2021

HUANCAYO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, por estar siempre conmigo y su apoyo incondicional

A mis hermanos por haber comprendido mí deseo de seguir luchando por cumplir mi objetivo.

A todas aquellas personas que pese a la edad que tengamos decidimos seguir nuestro deseo de superación y conseguir nuestras metas.

Johnny

AGRADECIMIENTO

A la universidad Peruana Los Andes, que ha sido mi alma mater,
Al Doctor Luis Mucha Ospinal,
quien influencio mucho de una u
otra manera para seguir adelante en
cumplir con mi objetivo.

INTRODUCCIÓN

Que, en el presente trabajo de investigación trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 Vulnerado al Derecho Laboral bajo postura de letrados del distrito judicial. Huamanga - 2021 que tiene por problema general, no pueden ser suspendidos ni separados de cargo; si no por causa previstas en el capítulo del decreto legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido.

Por ello se decidió realizar la investigación en los letrados del distrito judicial de Huamanga. Siendo el tipo de estudio observacional - descriptivo de las variables solo se realizó la descripción, teniendo como población Distrito judicial de Huamanga

El presente trabajo de investigación se encuentra desarrollado en VI Capítulos, que a continuación describiremos: a) Capítulo I - Planteamiento del Problema, contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema (problema general y problemas específicos), justificación y objetivos (objetivo general y objetivos específicos); b) Capítulo II - Marco Teórico, donde se narra los antecedentes nacionales e internacionales, contiene las bases teóricas o científicas, y el marco conceptual de las variables y dimensiones; c) Capítulo III - Hipótesis, donde se describe la Hipótesis general, específico y las variables; d) Capítulo IV - Metodología, en capítulo se menciona el tipo, nivel, y diseño de la investigación, así como la población y muestra; e) Capítulo V – Administración del plan, se da a conocer el presupuesto y cronograma de ejecución; y por último tenemos el Capítulo VI respecto a las referencias bibliográficas.

CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Introducción.....	iv
Contenido.....	v
Contenido de tabla.....	vii
Contenido de Figura.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Delimitación del problema.....	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema General.....	6
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	7
1.4. Justificación.....	8
1.4.1. Social.....	9

1.4.2. Teórica	10
1.4.3. Metodológica	12
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. Objetivo General.....	14
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)	15

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1 A nivel internacional.....	17
2.1.2 A nivel nacional.....	18
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	19
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	20

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General.....	21
3.2 Hipótesis (s) Específica (s)	22
3.3 Variables.....	23
3.3.1 Dimensiones.....	25
3.4 Operacionalización de variables.....	26

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación.....	27
4.2 Tipo de Investigación.....	28
4.3 Nivel de Investigación.....	29

4.4 Diseño de la Investigación.....	30
4.5 Población y muestra.....	31
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos... ..	32
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos... ..	33
4.8 Aspectos éticos de la Investigación... ..	34

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1.- Descripción de resultados.....	49
5.2.- Contrastación de Hipótesis... ..	60
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	80
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	91

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	

CONTENIDO DE TABLA

Tabla N° 01 Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral
Tabla N° 02 Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral
Tabla N° 03 Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral.....
Tabla N° 04 Vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral
Tabla N° 05 Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral.
Tabla N° 06 Tabla 6 Trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.....
Tabla N° 07 Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021
Tabla N° 08 Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021
Tabla N° 09 Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

CONTENIDO DE FIGURA

Figura 1 Porcentaje de número de empleados según sector del gobierno.....	
Figura 02: Cuadro comparativo porcentual del personal que labora en los regímenes generales.....	
Figura 03: Cuadro comparativo porcentual del gasto que se realiza en los regímenes generales.....	
Figura 04: Porcentaje de personal por regímenes laborales.....	
Figura 05: Porcentaje del personal que labora en las entidades de las entidades del estado bajo el régimen 276.	
Figura 06 Porcentaje del gasto para el personal que labora bajo el régimen 276	
Figura 07 Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral.....	
Figura 8 Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral	
Figura 9 Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral	
Figura 10 Vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral	
Figura 11 Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral	

RESUMEN

La tesis titulada sobre ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial Huamanga-2021 siendo el enunciado del problema ¿Cuáles son las características del trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021? Que, el objetivo es identificar las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

Siendo la hipótesis las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral no es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021. Que, se utilizó como método general el método científico y el tipo de investigación fue aplicada y el nivel fue descriptivo siendo el diseño descriptivo simple, donde la muestra fue de 30 aplicando la técnica la encuesta siendo el instrumento el cuestionario.

Que, los resultados permiten describir cómo se da el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual dice que a veces es vulnerado al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que siempre se ha vulnerado, nunca el 2.74%, casi nunca 10.36% y casi siempre 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral.

Llegando a la conclusión donde se describió que el trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestación que el 50.60% fue moderado la vulneración al derecho laboral y hay otra opinión que el 4.88% es muy alto de la vulneración, así mismo muy bajo el 2.74%, bajo 10.36% y alto 31.43% la vulneración al derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

PALABRAS CLAVE: Ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276, despido arbitrario remuneraciones, vacaciones, bonificación

ABSTRACT

The thesis entitled on uninterrupted work in legislative decree 276 violated labor law under the position of lawyers of the judicial district Huamanga-2021 being the statement of the problem What are the characteristics of uninterrupted work in legislative decree 276 violated labor law under the position of lawyers of the judicial district- Huamanga -2021? That, the objective is to identify the characteristics of the arbitrary dismissal in the legislative decree 276 violated the labor law under the position of lawyers of the judicial district-Huamanga -2021.

Being the hypothesis, the characteristics of arbitrary dismissal in Legislative Decree 276 violated the labor law is not high under the position of lawyers from the judicial district-Huamanga -2021. That, the scientific method was used as a general method and the type of research was applied and the level was descriptive, the descriptive design being simple, where the sample was 30 applying the survey technique, the instrument being the questionnaire.

That, the results allow describing how uninterrupted work occurs in Legislative Decree 276 that violates labor law, the lawyers consulted in the survey state that the 50.60% for which they say that labor law is sometimes violated, there is another opinion that 4.88% who say that it has always been violated, 2.74%, almost 10.36% and almost always 31.43% have violated labor law.

Reaching the conclusion where it was described that uninterrupted work according to legislative decree 276 under the position of lawyers of the judicial district-Huamanga -2021 there was a manifestation that 50.60% was moderate the violation of labor law and there is another opinion that 4.88% It is very high of the violation, likewise very low 2.74%, low 10.36% and high 31.43% the violation of labor law in reference to uninterrupted work in Legislative Decree No. 276.

KEY WORDS: Uninterrupted in Legislative Decree 276, arbitrary dismissal, salaries, vacations, bonus

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la realidad problemática

El Trabajo de investigación tiene como características en referencia a lo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al Derecho Laboral bajo postura de letrados del distrito judicial. Huamanga -2021 .el trabajo de investigación de tesis consiste cuando un trabajador del régimen 276 de la carrera administrativa se ve ininterrumpido mediante el Decreto de urgencia 016 -20 se Derogo la ley N° 24041,el cual establecía que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanentemente ,que tengas más de un año ininterrumpido de servicios ,no pueden ser cesados ni destituidos si no por causa previstas en el capítulo v del decreto legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido.

Que, dentro de los regímenes generales nuestra constitución establece principalmente dos regímenes laborales: el del servicio público y el de la actividad privada.

Tabla 1

Porcentaje de organismos autónomos

REGIMEN	Nº DE PERSONAL	PORCENTAJE
REGIMEN 728	417,301,734	64.78%
REGIMEN 276	157,323,024	24.42%
Servicios No Personales	64,203,022	9.97%
OTROS	5,311,162	0.82%
TOTAL	644,138,942	100.00%

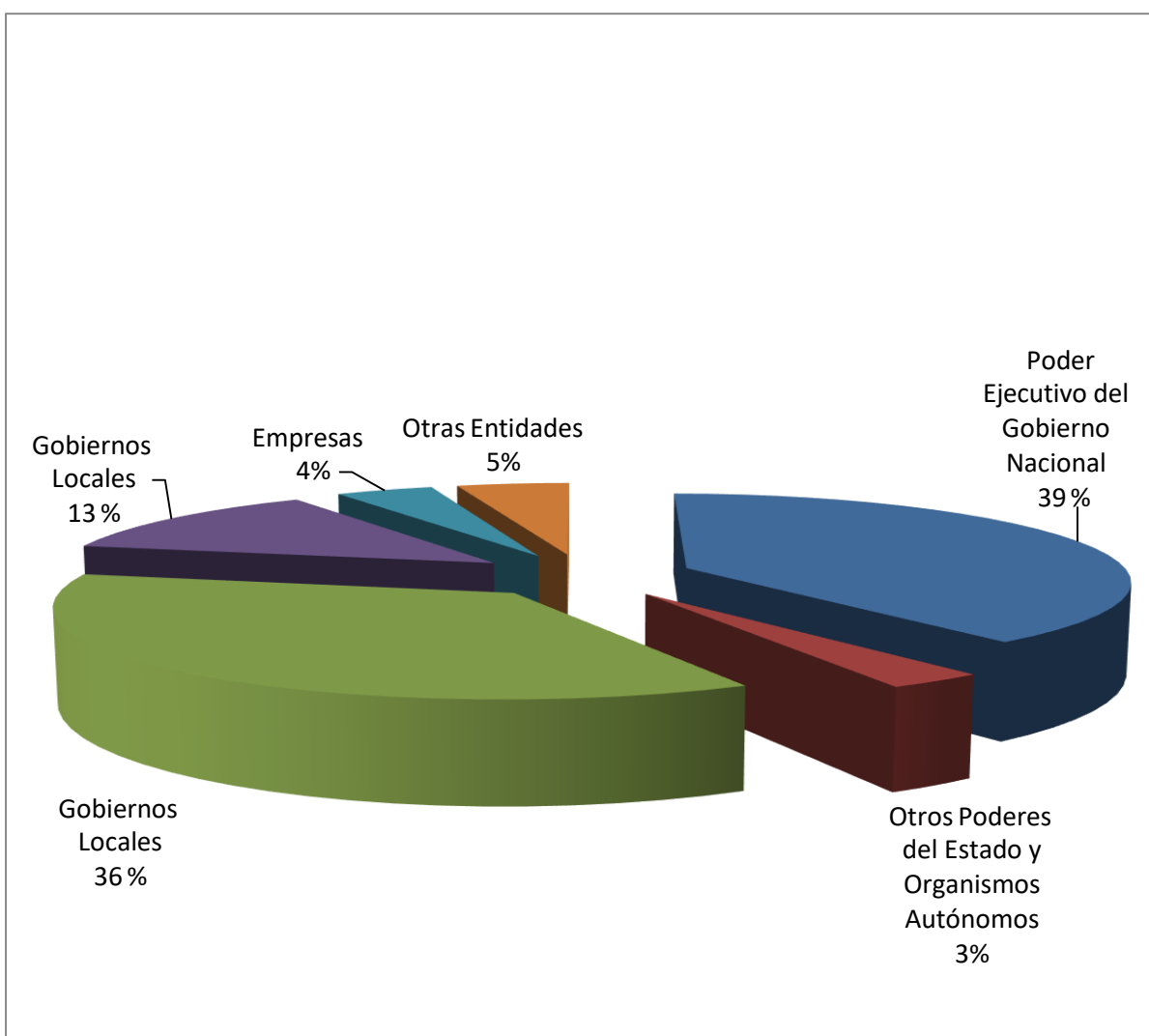
Fuente: Estadísticas de personal del Estado Peruano – SERV

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que en el régimen 276 tiene el 24,42 % de personal bajo esta norma

Figura 1

Porcentaje de número de empleados según sector del gobierno

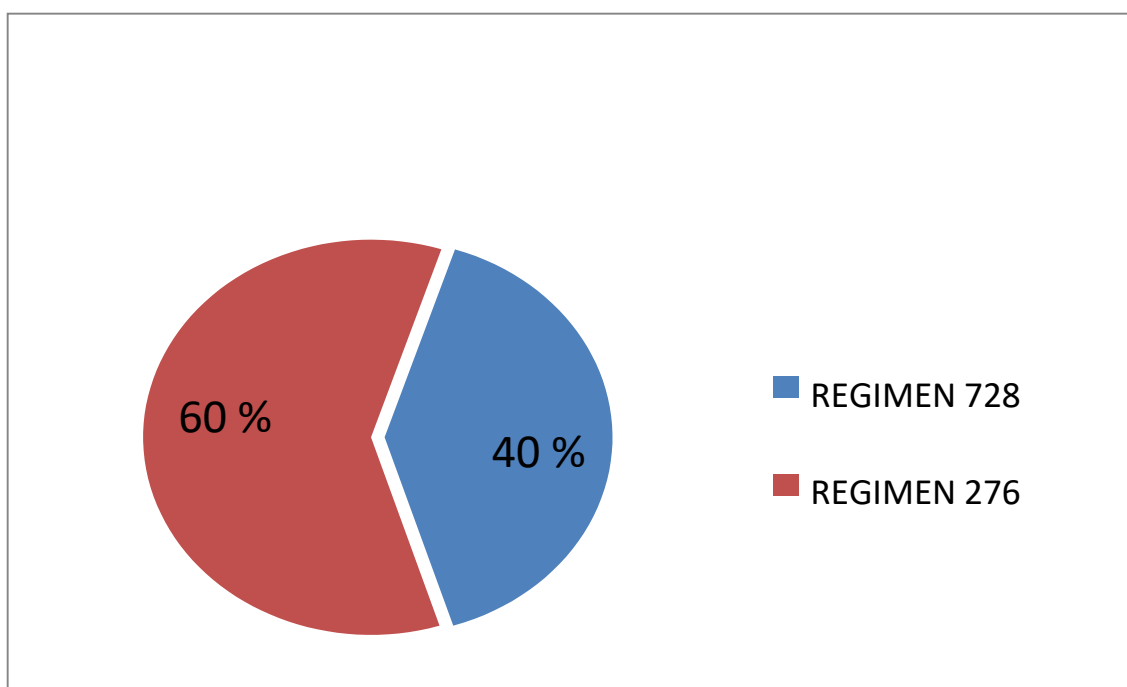


Fuente: Servir

Interpretación:

En la figura No 01 El porcentaje de número de empleados según sector del gobierno se tiene que el 36% de empleados se tiene en los gobiernos locales, siendo los de las municipalidades distritales y provinciales lo cual se encuentra con el régimen laboral 276 los trabajadores, de igual forma en los ministerios descentralizados como salud, educación, sin embargo, el 39% se tiene en el poder ejecutivo del gobierno nacional y el 3% en otros poderes de estado y organismo autónomos.

Figura 02: Cuadro comparativo porcentual del personal que labora en los regímenes generales.

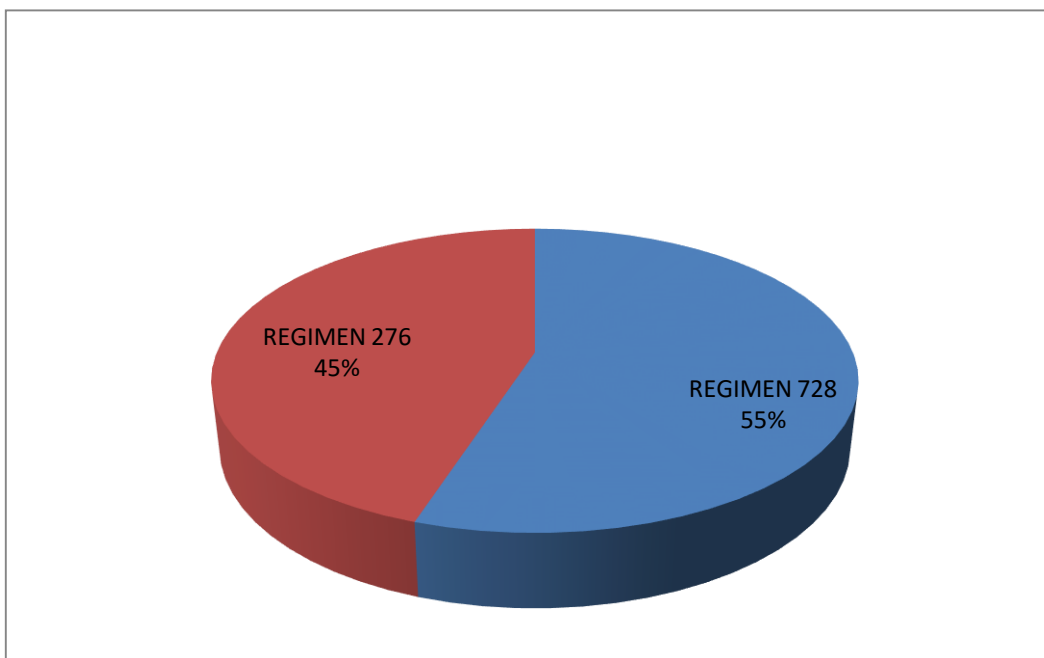


Fuente: Estadísticas de personal del Estado Peruano – SERVIR

Interpretación:

En la figura N° 02 cuadro comparativo porcentual del personal que labora en los regímenes generales según el sector del gobierno el 60% del régimen general 276 laboran en las instituciones públicas los gobiernos locales Municipalidades distritales provinciales Salud , Educación y Agricultura .

Figura 03: Cuadro comparativo porcentual del gasto que se realiza en los regímenes generales



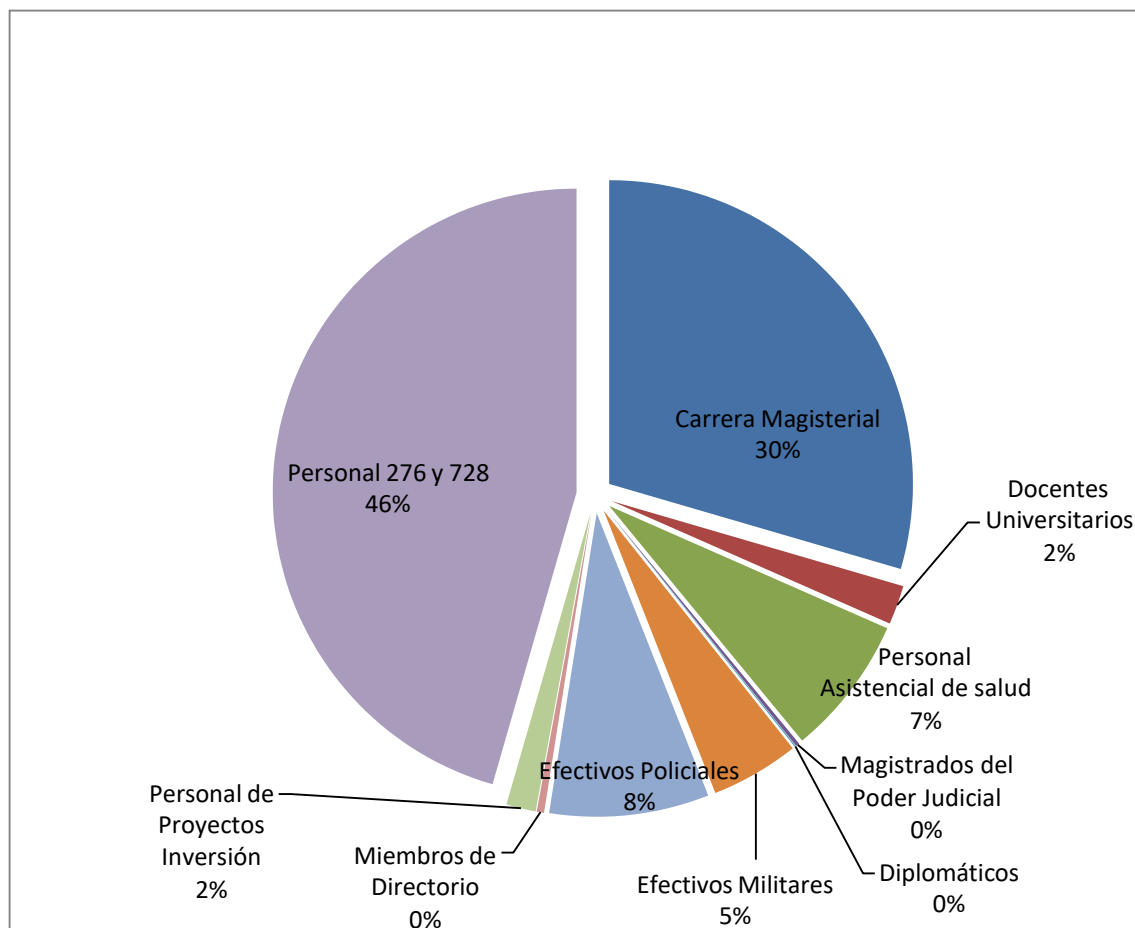
Fuente: Estadísticas de personal del Estado Peruano – SERVIR

Interpretación:

En la figura 03 el cuadro comparativo porcentual del gasto que se realiza en los regímenes generales 276 es de 45% en las instituciones públicas laboran en las instituciones públicas los gobiernos locales Municipalidades distritales provinciales Salud , Educación y Agricultura gratificación, vacaciones , cts. Es salud y bonificación.

Figura 04:

Porcentaje de personal por regímenes laborales



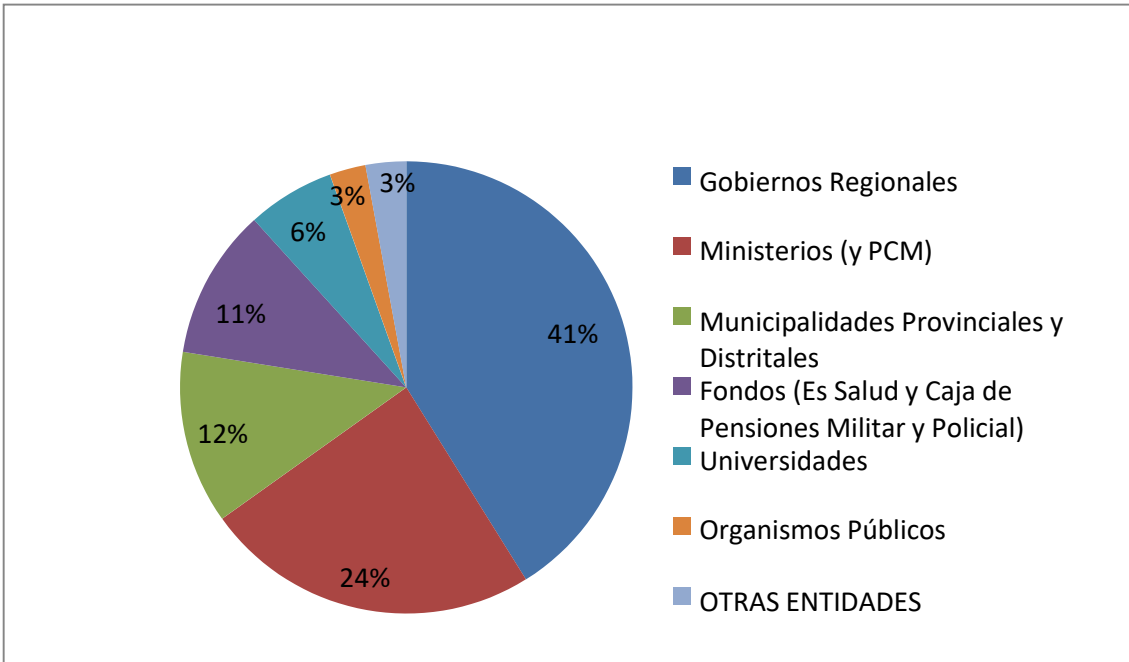
Fuente: Estadísticas de personal del Estado Peruano – *SERVIR*

Interpretación:

En la figura 04 porcentaje de personal por regímenes laborales en los sectores públicos carrera magisterial 30 % personal 276 46 % personal proyecto de inversión 2% miembro de directorio 0% efectivos policiales 8% efectivos militares 5% docentes universitarios 2% personal asistencial 7% magistrados del poder judicial 0% diplomáticos 0%.

Figura 05:

Porcentaje del personal que labora en las entidades de las entidades del estado bajo el régimen 276.



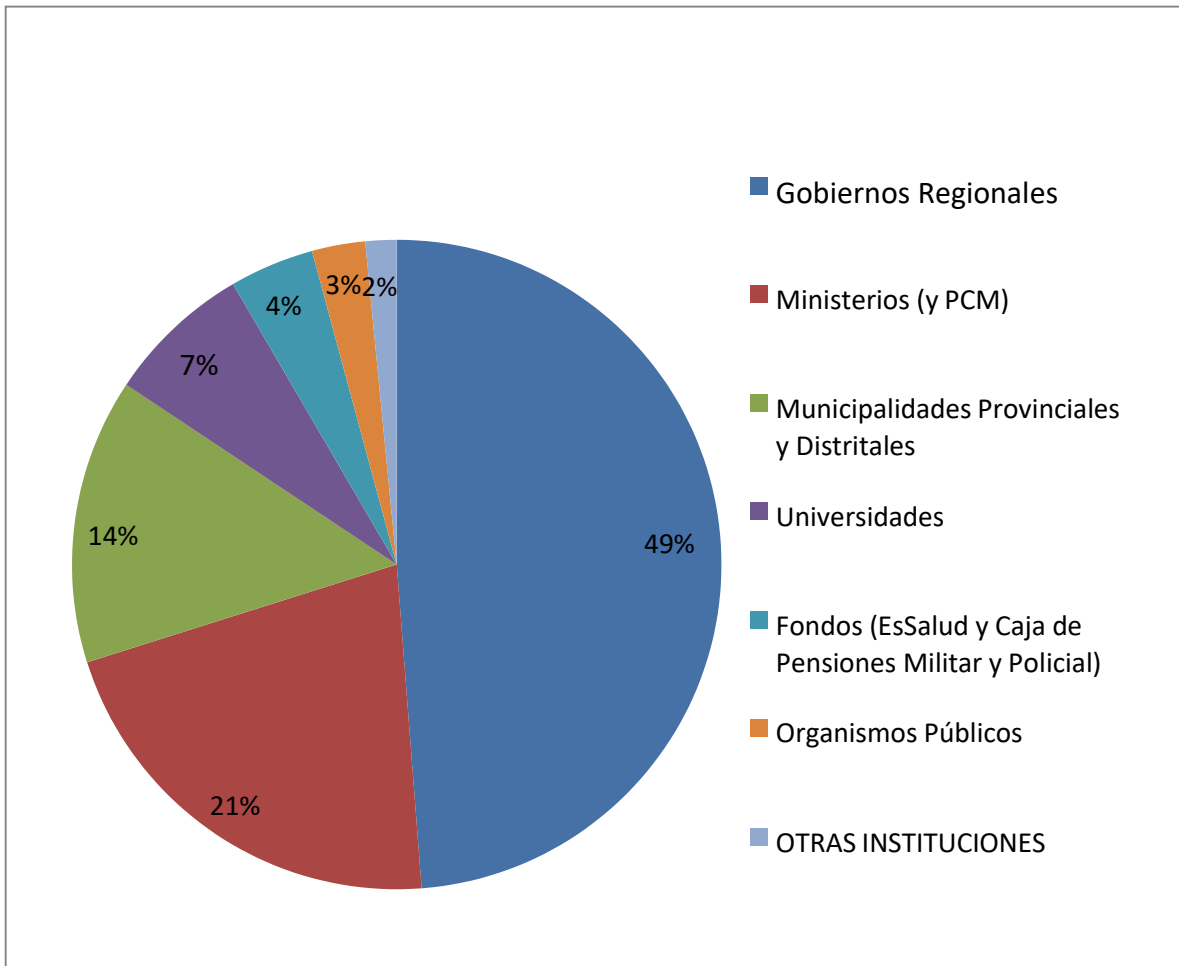
Fuente: Estadísticas de personal del Estado

Interpretación:

En la figura 05 porcentaje del personal que labora en las entidades del estado bajo régimen 276 los gobiernos regionales 41% los Ministerios (PCM) 24% Municipalidades Provincial y Distritales 12 % Fondos (Es salud y caja de pensiones Militar y policial) 11% Organismos Públicos 3% y otros.

Figura 06:

Porcentaje del gasto para el personal que labora bajo el régimen 276



Fuente: Estadísticas de personal del Estado Peruano

Interpretación:

En la figura 06 porcentaje del gasto para el personal que labora bajo régimen 276 gobiernos regionales ministerio (y PCM) Municipalidades provinciales y distritales universidades fondos es salud y caja de pensiones militar y policial organismos públicos otras instituciones.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se ejecutará en el distrito judicial de Huamanga

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se desarrollará en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio y Julio 2021

1.2.3. Delimitación conceptual

Que el trabajo Ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnera al derecho laboral principios constitucionales siendo el derecho a la primacía de la realidad, a lo no discriminación específicamente al no despido arbitrario, Remuneraciones vacaciones, bonificación.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema General

¿Cuáles son las características del trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

1.3.2. Problema Específico

¿Cuáles son las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

¿Cómo se viene dando las remuneraciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

¿Con que frecuencia se vienen dando las vacaciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

¿Cómo se viene dando la bonificación en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

¿Características del Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021?

Que, el trabajador interrumpido bajo el Decreto Legislativo 276 ya deja de labor en la entidad pública por el cual ya no percibe sus remuneraciones por consiguiente debemos investigar la cantidad de trabajos ininterrumpidos a fin de que hagan valer sus derechos laborales en vía administrativa como primera instancia y luego a la vía judicial.

1.4.2. Justificación teórica

El presente proyecto de investigación Trabajo ininterrumpido en el decreto 276 vulnera al derecho laboral la ley N°24041, el cual establecía que los trabajadores públicos contratados para trabajos de origen permanentemente, con más de 1 año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos si no por causa previstas en el capítulo V del decreto legislativo 276 y con unión al procedimiento establecido.

Que, dentro de los regímenes generales nuestra constitución establece principalmente dos regímenes laborales: el del servicio público y el de la actividad privada.

1.4.3. Metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo, orientado a la descripción precisando en la variable los factores y justificación normativa de la universidad Peruana los Andes es más se consideró la aplicación APA de la Norma versión séptima donde los trabajos de investigación son originales.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276

vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

- Describir las remuneraciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021
- Identificar con qué frecuencia se vienen dando las vacaciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021
- Describir como se viene dando la bonificación en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO:

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nivel Internacional

Pérez (2019) en su trabajo de investigación sobre *“La revolución digital y los procesos de automatización y globalización* por la Universidad de Madrid España para optar el grado académico de maestro en Economía Jurídica llegando a las siguientes conclusiones:

1.- Que, el fenómeno de conectividad permanente está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, incluido el laboral, donde las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso se están diluyendo cada vez más; lo que ha provocado que, tras un interesante debate sobre la necesidad de su regulación, recientemente se haya aprobado como un nuevo derecho de los trabajadores.

2.- Que, se hace referencia que en la actualidad los derechos de los trabajadores se van perdiendo habiendo disminución de las remuneraciones o evadiendo las bonificaciones aprovechando de las mismas normas.

Severin (2017) en su trabajo de investigación sobre “*Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional*” por la universidad complutense de Madrid de España para optar el grado de doctor llego las siguientes conclusiones:

- a). Que, la tesis se constata que el reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales en la relación entre particulares y en especial, en el ámbito de las relaciones de trabajo ha tenido un notable desarrollo en las últimas décadas.
- b). Los derechos no son de carácter absolutos, pueden acortarse o restringirse frente a otros valores, bienes y derechos de rango equivalente, destacando la importancia de reconocer y determinar cada uno de estos derechos, así como sus limitaciones.
- c). Que, la propuesta pone de manifiesto que no sólo los ordenamientos internos serán atendidos, sino también considerar los órganos de control internacionales así como la normativa internacional y los criterios jurisprudenciales.
- d). El reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales en la relaciones entre particulares y, en especial, en el ámbito de las relaciones de trabajo ha tenido un notable desarrollo en las últimas décadas. Más allá del modo en que estos son reconocidos, hoy es posible afirmar que en nuestros países los derechos fundamentales del trabajador se constituyen en un límite para el ejercicio de las facultades empresariales.

2.1.2. Nivel Nacional

Arauco (2020 en su trabajo de investigación sobre: “*La gobernanza municipal en los procesos disciplinarios del personal administrativo del decreto ley 276 de la Municipalidad*”

de Los Olivos, 2020.” Por la universidad cesar vallejo escuela posgrado programa académico de maestría de gestión pública” llegando a las siguientes conclusiones:

a).- A partir del ejercicio del derecho, se plantea la teoría de la sanción administrativa, entendiéndose de que cada ciudadano tiene derechos pero a la vez debe cumplir con deberes; los cuales si no son realizados puede que reciba sanciones de carácter administrativo. Es así que la administración y gestión toman en cuenta dicha teoría, más aún la relacionada con las actividades normativas de carácter administrativo.

Nina y Flores (2018) en su trabajo de investigación sobre *“Percepción del Régimen Laboral 276 en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal nieta Moquegua- en el año 2018”* por la Universidad José Carlos Mariátegui facultad de ciencias jurídicas, y empresariales y pedagógicas llegando a las siguientes conclusiones:

a).- Que, para dar solución a los conflictos laborales ha sido creado, ya que tienen una carencia en normar jurídicamente, y lo que se trata de buscar es una normatividad donde deban prevalecer los criterios, para lograr la justificación de la postura de la corte suprema de la nación.

En el contexto nacional según ministerio de justicia y derechos humanos se confunde el concepto de administración pública con función pública, aparte que en nuestro país peruano hay una variedad de regímenes laborales para los trabajadores de diferentes instituciones. En la región de Moquegua las entidades del Estado tienen personal administrativo nombrado, pero también hay personal contratado bajo diferentes regímenes y modalidades de contrato.

Anchay (2019) en su trabajo de tesis sobre *“La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de*

Ayacucho - 2018.” Por la Universidad Cesar Vallejo Tesis para obtener el grado académico Doctor en gestión pública y gobernabilidad conclusiones:

a).- Que, la falta de una adecuada planificación a nivel administrativo es una deficiencia característica de los servidores públicos, trayendo como resultado la creación de diferentes regímenes laborales teniendo cada uno sus propias peculiaridades.

b).- Que, si el despido es personal o colectivo va a ocasionar un conflicto con el Estado y al utilizarse la ley presente para realizar despidos de formas arbitrarias resultará en un fracaso.

c).- Que, el tema de la corrupción es un malestar que se encuentra presente en todas las instituciones de nuestro Estado, desde las instituciones más pequeñas hasta nuestros representantes cabezas de gobierno. Esto ocasiona que se genere una fuerte crisis entre la población y el Estado ya que progresivamente se va perdiendo la confianza en nuestros representantes, lamentablemente la reconstrucción de este lazo de confianza no es algo que se pueda ver reparado en poco tiempo ya que la parte poseedora del poder otorgado por la población debe de cambiar su imagen demostrando un alto grado eficacia, humildad, honestidad y demás cualidades que lleven a nuestro país al crecimiento.

d).- Que, lamentablemente la región de Ayacucho a través de los años ha pasado por distintos momentos de terrorismo por lo que la salud mental de su población se ha visto muy perjudicada, llegando al punto de estar demasiado deteriorada y sensible; a su vez estas personas ante una mala aplicación de una norma salen a las calles a exigir sus derechos a través de huelgas o paros.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

El derecho laboral es la potestad de cada individual para general su estabilidad

Al respecto Reyes (2012) manifiesta: Que el derecho protector dirigido para las masas trabajadoras es el Derecho Laboral ya que busca el equilibrio de todos los factores de producción, trabajo y capital al garantizar un nivel de dignidad para el trabajador y su familia (p.87).

Sin embargo, el derecho laboral no se mantuvo estático durante los años pasados ha sufrido cambio y según. Toyama (2005) declara que:

En la última década, el derecho laboral peruano ha sufrido cambios esenciales de una legislación que pasó a un proceso para algunos de flexibilización y desregulación que afectó en ciertos casos a la esencia misma de diversas instituciones laborales y de esta desregulación laboral, nos encontramos ahora con un sistema jurídico que presenta reformas que buscan regularizar las relaciones de trabajo así como sentencias jurisdiccionales (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) que modifican la estructura de parte del Derecho Laboral. Es, entonces, un Derecho Laboral en constante movimiento (p.67).

De lo manifestado por Toyama evidenciamos que efectivamente el gobierno peruano emite el Decreto legislativo 276 en donde el artículo 43, manifiesta que:

La constitución de los haberes básicos, beneficios y bonificaciones equivale en conjunto con la remuneración que recibirán tanto los funcionarios y servidores del sector públicos. Por otro lado, los funcionarios como servidores tienen una distinta forma para poder calcular el haber básico, en el caso de los funcionarios públicos se calcula en base a sus cargos desempeñados y para los servidores del sector público es según su nivel de carrera. (p.45).

Guzmán Ave Quiroz (2019) nos dice que el sector médico está supeditado a un régimen en específico el cual es el de contratación que se encuentra establecido dentro del Decreto Legislativo 276, sin embargo existe un grupo considerable de médicos que se encuentran dentro de un régimen de contratación temporal por lo tanto estos no gozan de todos los beneficios que otorga la ley para los que están bajo la contratación permanente.

Según Vega (2005) el rol promotor para todo lo relacionado con el trabajo lo lleva a cabo el Estado debiendo de brindar protección del derecho constitucional al trabajo; es debido a esto que debe de tener un grado elevado de interés en lo que concierne a mantener una adecuada relación entre los trabajadores y los empleadores. Desafortunadamente existen

diversos hechos y situaciones que ocasionan problemas en esta relación directamente, siendo el más concurrente el actuar por parte del empleador para despedir a una persona de forma arbitraria y sin justificación alguna.

El ser humano necesita de diferentes cosas para poder subsistir es por esto que debe de satisfacer distintas necesidades y la manera más efectiva de conseguir dichos objetivos es el trabajar para alcanzarlos. Es por esto que el Estado interviene en la relación laboral, para poder asegurarse que el empleador al tener mayor poder sobre el trabajador no incurra en abusos y así de esta manera se pueda ver equilibrada la balanza dentro del entorno laboral. El Estado brinda una adecuada tutela dirigida al empleador para lograr evitar estos tipos de casos abusivos contra la mano de obra, de no estar esta opción presente uno de los mayores abusos que se puede llegar a cometer es el despido arbitrario injustificado con la finalidad de que el vínculo laboral se vea cesado. Por otro lado no se debe olvidar que la persona que toma las direcciones y decisiones dentro de una empresa es el propio empleador, sin embargo esto no justifica que recurra al abuso de sus facultades y que debido a esto la esfera laboral de su centro de trabajo se vea afectada de manera negativa.

Por lo expuesto anteriormente es que nuestra Constitución Política del año 1993 señala que el abuso del derecho no se encuentra amparado dentro de sus normas, por lo tanto, se puede confirmar que, si el empleador hace abuso de sus facultades en contra de los trabajadores, el Estado tiene la capacidad de proteger al vulnerado en cualquier caso en específico. Esta capacidad de protección y tutela se encuentra tipificada en el artículo 27 de la CPP en donde señala específicamente que la ley debe otorgar la mejor protección

al trabajador ante cualquier abuso por parte del empleador. (Perú, Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 103).

Uno de los puntos que más atención ha traído es el ocasionado por el despido arbitrario ya que este va en contra gravemente de lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Debido a esto es que en el año 1997 surge el Decreto Legislativo N°728 es cual es llamado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de este decreto podemos encontrar que tiene como fin el poder ocuparse de todos los aspectos laborales y sus respectivos alcances dedicándole una buena sección al tema del despido arbitrario, estos artículos se plantearán a continuación:

Art. 34, párr. 2: Este artículo en específico describe que de darse el despido arbitrario sin haberse explicado una adecuada causa previamente, el trabajador tiene el derecho de recibir una indemnización como pago según se encuentra establecido dentro del artículo 38 de la misma norma, como reparación por el daño que ha sufrido.

Art. 36, párr. 1: En donde se señalan que los plazos para poder tomar acciones en los casos que presenten nulidad de despido, hostilidad y despido arbitrario es de 30 días naturales una vez ocurridos los hechos.

Art. 38: De darse el caso de un despido de forma arbitraria, el trabajador debe recibir una indemnización que equivalga a una remuneración y medio ordinal mensual por cada año completo en donde haya brindado servicios, teniendo como tope máximo la cantidad de 12 remuneraciones. (Perú, Congreso de la República de Perú, 1997, Decreto Legislativo No. 728).

Con respecto del primer artículo, la reparación que se debe de establecer para dicho acto perjudicial para el trabajador recae en otorgar una cierta cantidad de dinero con la intención de que este vea compensado y reparado en parte todo lo negativo ocasionado por la supresión del vínculo laboral, el cual era el medio utilizado para poder satisfacer sus necesidades básicas del día a día.

Lamentablemente, por más que este monto económico sea entregado al trabajador, no significa que vaya a disminuir todos los malestares que genera la extinción de un vínculo laboral de forma arbitraria ya que el monto de la reparación no es infinito y en algún momento dejará de poder cubrir sus necesidades básicas de la misma manera que podría hacerlo si aún conservará la relación laboral.

Conforme a Hernández (2015) existen un número muy amplio de técnicas relacionadas con el derecho laboral para poder otorgar la debida protección del cumplimiento de los derechos, estas también pueden tener una semejanza en la manera de ejecutarse dependiendo de institución que administre la justicia. Se puede ver una mejoría con respecto a la inspección del trabajo en el continente Latinoamericano lo que ha ocasionado que el despido arbitrario y los diferentes actos que violentan al trabajador se hayan visto disminuidos.

De la misma manera, un adecuado sistema de la difusión para las normas y políticas de sensibilización genera un aumento de la obediencia de los derechos laborales.

Tal y como queda claro, con una relación solidaria entre el presidente del Consejo de Ministros, la ministra de Economía y Finanzas y el ministro de Trabajo en conjunto con los trabajadores y empleadores es una actuación de carácter solidario que va a permitir

que los resultados sean positivos para el nivel socioeconómico de manera progresiva frente al impacto negativo que sufre el ámbito laboral.

El planeta tiene la oportunidad de mantener a salvo infinidad de puestos laborales, de no llevar a la quiebra a empresas, impedir despidos arbitrarios y proteger a los trabajadores vulnerables con el sólo cumplimiento de las recomendaciones y la normativa puntualizada.

El efecto perjudicial que posee esta enfermedad pandémica dentro de los mercados laborales no tiene límites, es por eso, que las medidas de diferente índole que se establezcan día a día definirán la mejora de los sistemas de salud y las estructuras económicas de cada sociedad, en particular, dentro de los años próximos.

2.3. Marco conceptual por variables y dimensiones

Derecho laboral

Esta rama del derecho es considerada como el conjunto de normas de carácter jurídico que va a regular todas las relaciones establecidas entre un empleador y sus trabajadores. Este a su vez ve temas relacionados con los sindicatos, las huelgas y demás pactos colectivos.

Despido arbitrario

En nuestro país la Ley que regula el despido arbitrario menciona que el trabajador que ha sido víctima de un despido arbitrario tiene el derecho de recibir una indemnización como reparación por los daños sufridos.

Remuneraciones

La remuneración otorgada para los funcionarios y servidores del sector público está conformada por la unión de los haberes básicos, los beneficios y las bonificaciones

correspondientes. Estos a su vez se fijan de manera distinta; el haber básico se debe fijar según los cargos que tienen los funcionarios y para los servidores es según su nivel de carrera. Las bonificaciones que se otorgan son las personales, que equivalen a la antigüedad del servicio brindado; las bonificaciones familiares que corresponden a las cargas familiares y las bonificaciones diferenciales que no pueden ser superiores según el porcentaje que se maneja para el Sector Público de manera anual. Los beneficios serán aquellos que están establecidos por la Ley y Reglamento de manera uniforme para todo el sector de la Administración Pública.

Vacaciones

Dentro del artículo 24 del Decreto Legislativo N°276 se establece el derecho de poder gozar vacaciones por el plazo de 30 días, señalando también que se pueden acumular un máximo de 2 periodos vacacionales; en caso el límite establecido por la norma se viera extendido, los días vacacionales acumulados se pierden definitivamente. Esto quiere decir que, si en caso un trabajador al momento del cese laboral luego de 4 años de trabajo nunca realizó acto de sus vacaciones, este solo puede recibir como compensación vacacional la cantidad de los dos últimos periodos no gozados, esto por otro lado según los regímenes laborales aplicados a la administración públicas solo se reconocen al término del vínculo laboral. Estos puntos se encuentran dentro del Decreto Supremo N°005-90-PCM el cual es el Reglamento de la Carrera Administrativa, este en su artículo 104 menciona que aquel servidor que ve cesado sus servicios sin haber hecho uso de sus vacaciones posee el derecho de recibir una remuneración mensual total por ciclo laboral que haya acumulado como parte de la compensación vacacional.

Bonificación

Existen distintos tipos de bonificaciones, en primer lugar, tenemos la bonificación personal que será otorgada a razón del 5% de los haberes básicos por cada quinquenio sin exceder este de los ochos quinquenios. En segundo lugar, tenemos la bonificación familiar la cual se encuentra determinada de manera anual por Decreto Supremo y mantiene relación con las cargas familiares. Por último tenemos la bonificación diferencial la cual tiene como objetivo el poder compensar por el desempeño de un cargo a un servidor que mantiene una responsabilidad directa, así como también el compensar las condiciones del trabajo que sean de carácter excepcional con respecto del servicio común.

Los beneficios que se le otorgan a los funcionarios y servidores del sector público se encuentran tipificados en el artículo 54, este hace referencia a tres tipos de beneficios siendo el primero la Asignación el cual se otorga cuando el trabajador cumple los 25 o 30 años de servicios, este monto equivale a dos remuneraciones mensuales totales en caso de haber cumplido 25 años de trabajo, y de tres remuneraciones al cumplir los 30 años de trabajo. Tenemos por otra parte el beneficio llamado Aguinaldo, este en particular será otorgado en Fiestas Patrias y Navidad y la cantidad será determinada mediante Decreto Supremo cada año. Por último, tenemos el llamado Compensación por Tiempo de Servicios, este tipo de beneficio será otorgado al personal que se encuentre nombrado al momento en que su vínculo laboral culmina y equivale al 50% de la remuneración principal que recibe en caso de ser servidor con menos de 20 años prestando servicios o por otro lado, de una remuneración principal para aquellos servidores que cuenten con más de 20 años de servicios por cada año que hayan visto completado.

Existe un tipo de bonificación referido al exceso de trabajo realizado por un servidor público el cual deberá ser remunerado de manera proporcional a sus haberes básicos. En el caso de las llamadas dietas otorgadas por la asistencia o participación a los diferentes directorios no mantienen una naturaleza remuneratoria.

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral no es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021

3.2. Variables

Variable de observación 1

Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Dimensiones

Despido arbitrario

Remuneraciones

Vacaciones

Bonificaciones

3.3. Operacionalización de variables

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral	Despido arbitrario	<p>1.- La indemnización por despido arbitrario es una sanción adecuada para el empleador.</p> <p>2.- El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.</p> <p>3.- En la compensación por despido arbitrario no se considera los años laborados por los trabajadores.</p> <p>4.- Se ocasionan perjuicios económicos a los trabajadores ante el despido arbitrario.</p> <p>5.- El despido arbitrario es susceptible de causar daño moral al trabajador.</p> <p>6.- Se puede considerar, que el resarcimiento o indemnización por despido arbitrario no contemple tope máximo de remuneraciones.</p> <p>7.- Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario</p>	Ordinal
	Remuneraciones	<p>1.- Considera que la cuantía establecida mediante Decreto de urgencia o decreto supremo conlleva a una remuneración suficiente.</p> <p>2.- Se considera que la política económica debe atender a las</p>	Ordinal

		<p>necesidades de los empleados.</p> <p>3.- Considera que la constitución no refiere a la familia en referencia a la familia.</p> <p>4.- Se considera que en la remuneración se debe tomar en cuenta las negociaciones.</p> <p>5.- Dentro del Régimen N° 276 no alcanza cubrir la canasta básica familiar.</p> <p>6.- Los empleadores y trabajadores, generalmente responde a la presión social, e intención de nuestros gobernantes.</p> <p>7.- Considera que la fijación interviene el Estado, representantes de los empleadores y trabajadores</p>	
	Vacaciones	<p>1.- Considera que el Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>2.- Considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>3.-El profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a</p>	Ordinal

		<p>tiempo parcial en nuestra legislación laboral?</p> <p>4.- Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana.</p> <p>5.- Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>6.- Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial.</p> <p>7.- Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial</p>	
	Bonificación	<p>.1.- Considera que el monto por el pago por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú</p> <p>2.- Está enterado que un trabajador contratado del Decreto Legislativo N° 276 percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.</p> <p>3.- Conoce cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>4.- Conoce aquellos que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria</p>	Ordinal

		<p>transitoria.</p> <p>5.- Conoce que el monto que pagan al trabajador de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>6.- Es correcto que un técnico administrativo debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.</p> <p>7.- El trabajador administrativo percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo al Decreto legislativo N° 276.</p>	
--	--	--	--

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

La presente investigación utiliza en método científico, a efectos de demostrar y contrastar la hipótesis planteada.

Método general

Para Sampieri y Baptista (2010, p.169) cuando se hace referencia al enfoque cuantitativo se dice que es la recolección de datos para probar la hipótesis planteada, esta a través del análisis de las estadísticas establece patrones para poder probar las teorías.

Método específico

Según Abad (2009, p.94), el método específico es aquel en donde se distinguen los elementos que conforman un fenómeno los cuales serán analizados de manera ordenada cada uno de

ellos de manera separada.

4.2 Tipo de Investigación

Esta investigación será de tipo prospectiva debido a que se hará uso de datos primarios, transversal porque la recolección de la muestra se llevará a cabo en un solo momento. A su vez la investigación será también observacional ya que el investigador no interviene en esta; sumado a esto la investigación será descriptiva y univariante ya que solo posee una sola variable.

4.3 Nivel de Investigación

Su alcance o nivel es de una investigación descriptivo ya que se observará y estudiará mediante encuestas descriptivas.

La investigación es de nivel descriptivo ya que como lo menciona Hernández (2017, p. 93) esta tiene como objetivo observar todo el fenómeno.

4.4 Diseño de la Investigación

Diseño: El diseño de la investigación es comunitario, este corresponde a los estudios de las ciencias sociales. (Supo, 2015). En el campo del Derecho, este es un estudio jurídico social.

Donde:



M = Muestra

O = Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

4.5 Población y muestra

Según Polit (2000, p.34) la población es el conjunto de individuos o elementos que serán objetos de estudios, además en estos recae la aplicación de los resultados que serán obtenidos a través de una encuesta o prueba. El lograr determinar la población sirve para identificar el objeto de estudio y sus unidades de investigación.

Delimitación cuantitativa de la población

El conjunto de encuestados, está conformada por 50 personas, entre ellos abogados penalistas y abogados litigantes sobre el trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Población objeto de estudio

Criterio de inclusión:

30 abogados Litigantes colegiados

Criterios de exclusión:

20 magistrados y abogados litigantes en derecho civil y laboral.

Muestra

Determinación del tamaño y composición de la muestra

Considerando que la población del estudio estará determinada cuantitativamente, el tamaño de la muestra es de 30 abogados litigantes.

Muestreo

Como la población de estudio es homogénea, considerando que en ella participaran abogados litigantes colegiados, por consiguiente, el tipo de muestreo es no probabilístico.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Martínez (2007) el cuestionario es una herramienta de carácter fundamentalmente necesaria para lograr las conclusiones adecuadas sobre grupos, muestras o poblaciones. Para conseguir este objetivo es necesario que las preguntas sean formuladas de manera clara y precisas, también deben estar adaptadas para el nivel de las personas que deberán responder dicha encuesta.

Encuestas

Realizadas a magistrados y abogados litigantes de la carrera de Derecho mediante cuestionarios de preguntas cerradas.

Validez y confiabilidad

Con el objetivo de poder determinar la validez del instrumento empleado se contará con dos docentes metodológicos y dos docentes especialistas.

El poder determinar la confiabilidad del instrumento permite validar los resultados de la investigación, en este caso se utilizó una prueba aplicando el instrumento a 30 abogados litigantes colegiados a través de alfa de Cronbach cuyos niveles de confianza y rangos van entre cero y una unidad.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para lograr el procesamiento y el análisis de los datos obtenidos se ha llevado a cabo la tabulación de la base de datos mediante programas informáticos como el Excel, Word y el Programa Estadístico SPP con un 97% en relación al nivel de confianza para lograr mantener una precisión idónea de los datos estadísticos sobre las encuestas realizadas.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

Según los Aspectos Éticos para una investigación se han usado citas expuestas como referencias bibliográficas mediante ideas y pensamientos de distintos autores relacionados con el tema en cuestión el cual es el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Luego del trabajo de campo presentamos resultados del estudio denominado Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial Huamanga-2021

5.1.1 Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial Huamanga-2021

La variable estuvo dimensionada en: despido arbitrario, remuneraciones, vacaciones y bonificación

Tabla 1

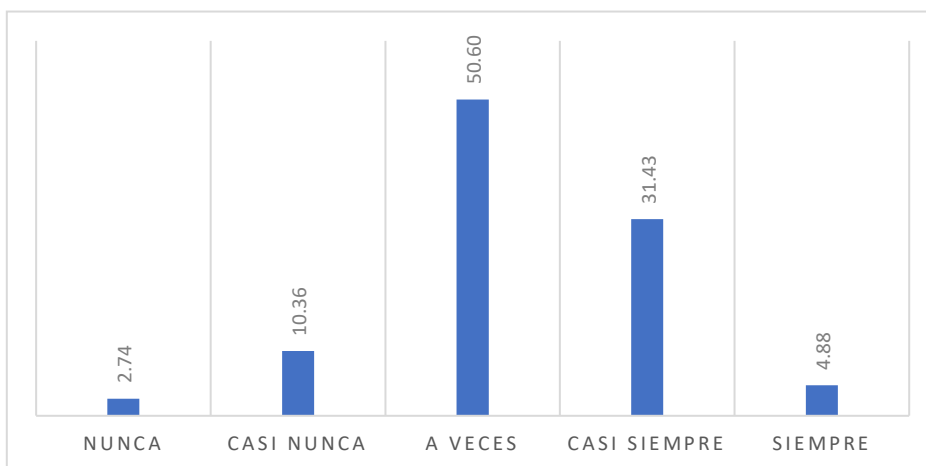
Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	2.74
Casi nunca	87	10.36
A veces	425	50.60
Casi siempre	264	31.43
Siempre	41	4.88
Total	840	100

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 7

Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral



Fuente: tabla 1

Interpretación cómo se observa en la tabla 1 y figura 7 los resultados permiten describir cómo se da el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual dice que a veces es vulnerado al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que siempre se ha vulnerado, nunca el 2.74%, casi nunca 10.36% y casi siempre 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

Tabla 2

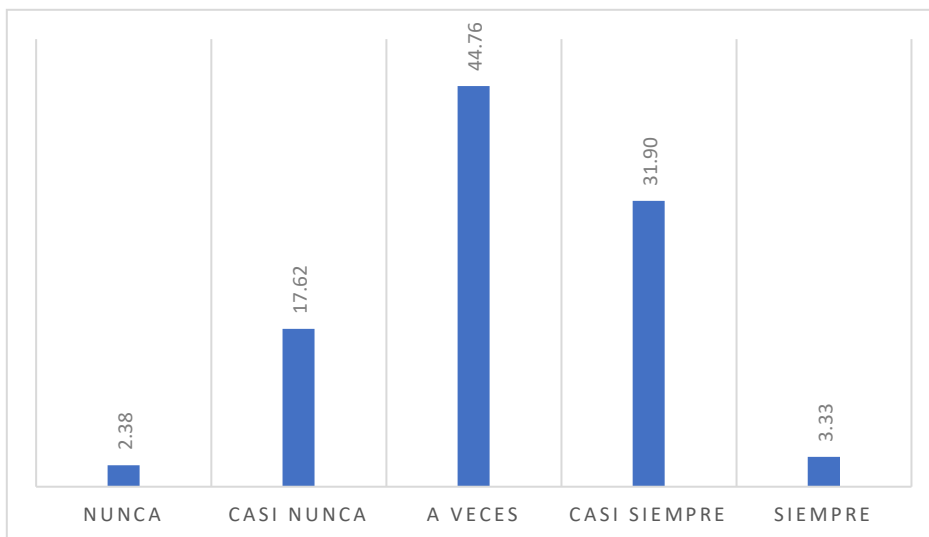
Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	2.38
Casi nunca	37	17.62
A veces	94	44.76
Casi siempre	67	31.90
Siempre	7	3.33
Total	210	100

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 8

Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral



Fuente: tabla 2

Interpretación cómo se observa en la tabla 2 y figura 8 los resultados permiten describir cómo se da el despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 44.76% por el cual dice que a veces se da despido arbitrario, hay otra opinión que el 3.33% que dicen que siempre se da el despido arbitrario, nunca el 2.38%, casi nunca 17.62% y casi siempre 31.90% se da el despido arbitrario en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

Tabla 3

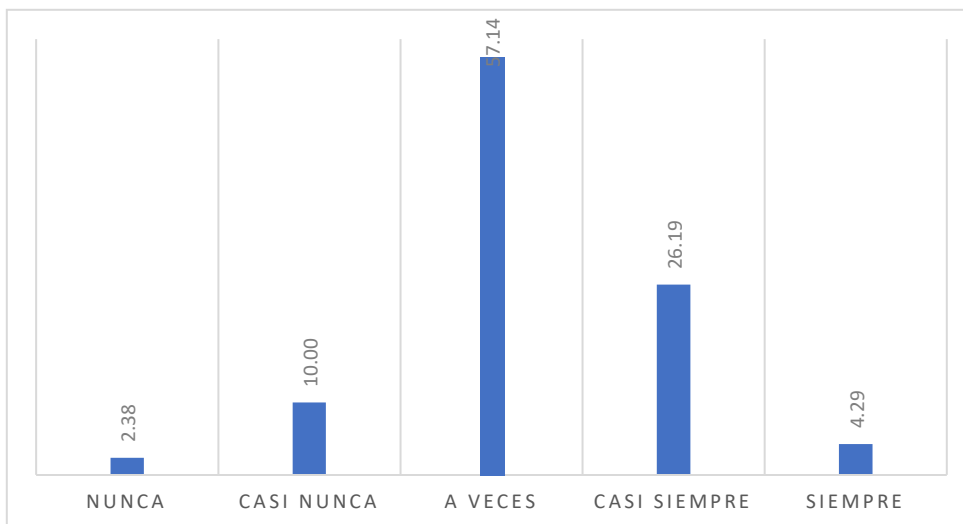
Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	2.38
Casi nunca	21	10.00
A veces	120	57.14
Casi siempre	55	26.19
Siempre	9	4.29
Total	210	100

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 9

Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral



Fuente: tabla 3

Interpretación cómo se observa en la tabla 2 y figura 9 los resultados permiten describir cómo se da Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 7.14% por el cual dice que a veces se vulnera la remuneraciones , hay otra opinión que el 4.29% que dicen que siempre se vulnera la remuneraciones, nunca el 2.38% , casi nunca 10.00% y casi siempre 26.19% se da la vulneración a la remuneración en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

Tabla 4

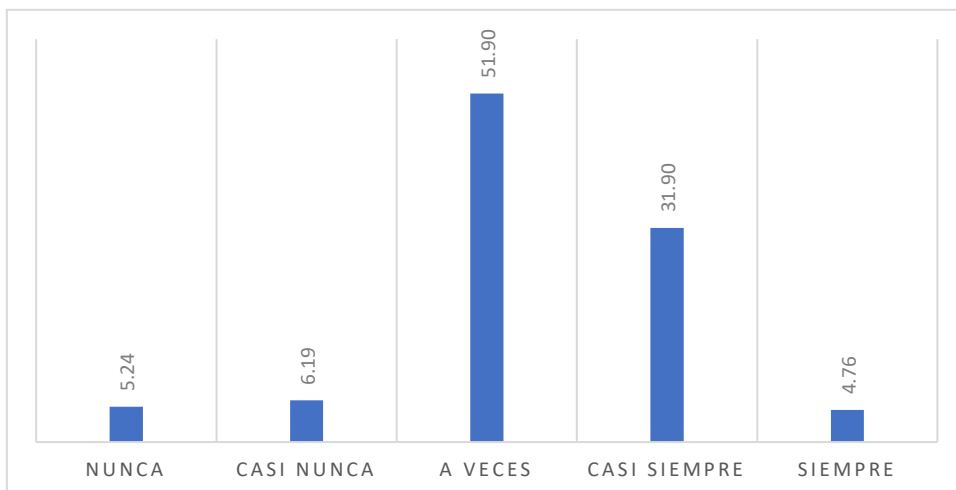
Vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Crterios	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	5.24
Casi nunca	13	6.19
A veces	109	51.90
Casi siempre	67	31.90
Siempre	10	4.76
Total	210	100

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 10

Vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral



Fuente: tabla 4

Interpretación cómo se observa en la tabla 2 y figura 10 los resultados permiten describir cómo se da la vulneración a las vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 51.90% por el cual dice que a veces se da vulneración a las vacaciones , hay otra opinión que el 4.76% que dicen que siempre se da la vulneración las vacaciones , nunca el 2.38% , casi nunca 17.62% y casi siempre 31.90% se da la vulneración a las vacaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

Tabla 5

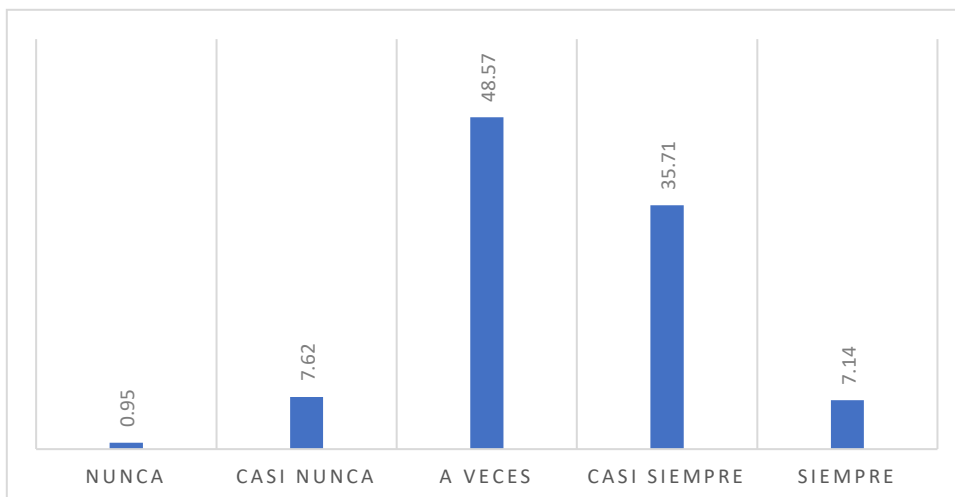
Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	0.95
Casi nunca	16	7.62
A veces	102	48.57
Casi siempre	75	35.71
Siempre	15	7.14
Total	210	100

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 11

Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral



Fuente: tabla 5

Interpretación cómo se observa en la tabla 2 y figura 8 los resultados permiten describir cómo se da la bonificaciones según el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral , los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 48.57% por el cual dice que a veces se da la vulneración a la bonificación, hay otra opinión que el 3.33% que dicen que siempre se da la vulneración a la bonificación , nunca el 2.38% , casi nunca 17.62% y casi siempre 31.90% se da la vulneración a la bonificación en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 En este apartado se trabajó en función a los objetivos propuestos en el estudio e hipótesis científicas.

Objetivo General

Describir como se da el trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Tabla 6

Trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Opinión	ni	Porcentaje
Muy bajo	23	2.74
Bajo	87	10.36
Moderado	425	50.60
Alto	264	31.43
Muy alto	41	4.88
Total	840	100

Que, en la tabla N° 6 se describe cómo se da el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que es muy alto la vulneración, muy bajo el 2.74% , bajo 10.36% y alto 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

Hipótesis general

El trabajo ininterrumpido en el decreto 276 vulnerado al derecho laboral es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

Ho: El trabajo ininterrumpido en el decreto 276 vulnerado al derecho laboral no es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

H1: El trabajo ininterrumpido en el decreto 276 vulnerado al derecho laboral es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

2. se aplicó la distribución χ^2 a fin de obtener chi crítico: $\chi^2_{(0.05;17)} = 27.58$

y el chi calculado mediante el software es 8.40

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar fue la prueba de hipótesis χ^2 para una muestra

VARIABLE TRABAJO ININTERRUMPIDO	
Chi-cuadrado	8,400 ^a
gl	17
Sig. asintótica	,957

a. 18 casillas (100,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 1,7.

4) Regla de decisión

Comparamos chi calculado $x^2 = 8.40$ con chi critico $x^2 = 27.58$ se observa que $x^2 \text{ Cal} < x^2 \text{ crit}$ ($8.40 < 27.58$), por tanto se acepta la H_0 y rechazar la H_a .

5) Toma de decisión:

Del paso 4 se concluye, que el trabajo ininterrumpido en el decreto 276 vulnerado al derecho laboral no es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Respecto a los objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Describir como se da el despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

Tabla 7

Despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Opinión	ni	Porcentaje
Muy bajo	5	2.38
Bajo	37	17.62
Moderado	94	44.76
Alto	67	31.90
Muy alto	7	3.33
Total	210	100

Que, en la Tabla N° 7 se describe cómo se da el despido arbitrario según el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 44.76% por el cual da su opinión que es moderado en el despido arbitrario, hay otra opinión que el 3.33% que dicen que es muy alto el despido arbitrario , muy bajo el 2.38% , bajo 17.62% y alto 31.90% el despido arbitrario según el Decreto Legislativo 276.

Objetivo específico 2

Describir como se da las remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

Tabla 8

Remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Opinión	ni	Porcentaje
Muy bajo	5	2.38
Bajo	21	10.00

Moderado	120	57.14
Alto	55	26.19
Muy alto	9	4.29
Total	210	100

Que, en la tabla N° 8 se describe cómo se da el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que es muy alto la vulneración, muy bajo el 2.74% , bajo 10.36% y alto 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

Objetivo específico 3

Describir como se da las vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

Tabla 9

Vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Opinión	ni	Porcentaje
Muy bajo	ni	5.24
Bajo	11	6.19
Moderado	13	51.90
Alto	109	31.90
Muy alto	67	4.76
Total	10	100

Que, en la tabla N° 6 se describe cómo se da las vacaciones según el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 51.90% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración de vacaciones , hay otra opinión que el 4.76% que dicen que es muy alto la vulneración de vacaciones , muy bajo el 5.24% , bajo 6.19% y alto 31.90% se ha vulnerado las vacaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

Objetivo específico 4

Describir como se da las bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021.

Tabla 9
Bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Opinión	ni	Porcentaje
Muy bajo	2	0.95
Bajo	16	7.62
Moderado	102	48.57
Alto	75	35.71
Muy alto	15	7.14
Total	210	100

Que, en la tabla N° 9 se describe cómo se da la bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 48.57% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración la bonificaciones, hay otra opinión que el 7.14% que dicen que es muy alto la vulneración de las bonificaciones , muy bajo el 0.95% , bajo 7.62% y alto 35.71% se ha vulnerado las bonificaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Que, el objetivo general se tiene describir como se da el trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021

Que, el resultado permite que el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que es muy alto la vulneración, muy bajo el 2.74%, bajo 10.36% y alto 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

Pérez en su tesis en su trabajo de investigación sobre la revolución digital y los procesos de automatización y globalización llega a las conclusiones en referencia que la actividad humana se ha visto afectada por el fenómeno de la colectividad permanente, esto incluye al laboral en donde las fronteras del tiempo, trabajo y descanso se ven disminuidas de manera

constantes; esto ha traído consigo un debate en relación a la necesidad de la regulación se haya aprobado un derecho nuevo para los trabajadores.

Que, en la actualidad los derechos de los trabajadores se van perdiendo habiendo disminución de las remuneraciones o evadiendo las bonificaciones aprovechando de las mismas normas.

Al respecto Reyes (2012) manifiesta: “Que el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa” (p.87).

Sin embargo, el derecho laboral no se mantuvo estático durante los años pasados ha sufrido cambio y según. Toyama (2005) declara que:

“En la última década, el derecho laboral peruano ha sufrido cambios esenciales de una legislación que pasó a un proceso para algunos de flexibilización y desregulación que afectó en ciertos casos a la esencia misma de diversas instituciones laborales y de esta desregulación laboral, nos encontramos ahora con un sistema jurídico que presenta reformas que buscan regularizar las relaciones de trabajo así como sentencias jurisdiccionales (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) que modifican la estructura de parte del Derecho Laboral. Es, entonces, un Derecho Laboral en constante movimiento” (p.67).

De lo manifestado por Toyama evidenciamos que efectivamente el gobierno peruano emite el Decreto legislativo 276 que en el artículo 43, manifiesta que “la remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda. Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme

para todo el sector público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública” (p.45).

Guzmán Ave Quiroz (2019) manifiesta que según el Decreto Legislativo 276 los médicos se encuentran bajo el régimen de contratación, siendo la gran mayoría parte de la contratación permanente pero sin ignorar que existe un porcentaje de ellos que son contratados temporalmente y no gozan de todos los beneficios laborales a comparación de los contratados permanentemente.

Según Vega (2005) el Estado cumple un papel importante el cual es el de promover la protección del empleo ya que es un derecho fundamental; es debido a esto que siempre procura que las relaciones entre ambas partes, empleador y trabajador, se mantengan con una alta confianza y estables. Uno de los problemas que más afecta al ámbito laboral es el ocasionado por la separación del trabajador debido al despido arbitrario.

Para las personas el trabajo es una de las fuentes principales de dinero, estos ingresos percibidos sirven para poder satisfacer las necesidades del día a día y poder desarrollar sus habilidades tanto sociales, personales, así como del mundo laboral. Queda claro entonces que el dinero forma una parte importante dentro de la vida de las personas, es por esto que el Estado debe estar siempre presente para poder velar por la protección de los trabajadores frente a posibles abusivos cometidos por los empleadores, equilibrando de esta manera la balanza y la desigualdad económica que se pueda presentar dentro del mundo laboral. El Estado debe de brindar una adecuada tutela jurisdiccional a favor de los trabajadores para poder evitar que se presenten aquellas situaciones en donde los empleadores cometen abusos aprovechándose del poder que tienen, siendo uno de los

actos más fuertes el despido arbitrario. No hay que olvidar que, si bien es cierto, el empleador es quien toma las decisiones de control, dirección y fiscalización dentro de su empresa, este no puede cometer actos abusivos frente al trabajador aprovechándose del acuerdo labora que mantienen ambos.

Debido a lo planteado anteriormente es que dentro del artículo 103 de nuestra Constitución Política del año 1993 podemos encontrar planteado que no se ampara por ningún motivo el abuso del derecho, entonces gracias a esto se afirma que en caso el empleador cometa abusos de poder o un mal ejercicio de sus facultades, el Estado tiene la obligación de brindar una protección constitucional en cualquier tipo de caso, en este caso el tema que nos concierne principalmente es aquel en donde se extingue el vínculo laboral de manera unilateral por parte del empleador. Un artículo enfocado de manera específicamente en este punto es el número 27 de la CPP, ya que en este podemos encontrar que la ley brinda al trabajador afectado la adecuada protección en contra de un despido de manera arbitraria. (Perú, Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 103).

En nuestro país el tema relacionado con el despido arbitrario debe de tener especial atención por parte de nuestra legislación debido a que esta afecta de manera grave el derecho al trabajo. Debido a esto es que en el 1997 se publica el texto único del Decreto Legislativo N°728 el cual tiene por nombre Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de este podemos encontrar que se vela por todo lo relacionado con lo laboral y sus alcances, en especial se destacan ciertos artículos como los son:

El artículo 34 ya que en su segundo párrafo podemos encontrar que está estipulado que si el despido se encuentra dentro lo arbitrario sin expresarse alguna causa el trabajador tiene el derecho de recibir una indemnización debido al daño ocasionado por esta, así como también puede realizar la respectiva demanda exigiendo los pagos de cualquier otro tipo de beneficio social que haya quedado pendiente.

Por otro lado, encontramos también el artículo 36 en donde se nos estipula que existe un plazo para poder accionar de manera judicial en caso de una nulidad de despido o despido arbitrario siendo que caduca a los 30 días de haber ocurrido los hecho; y el artículo 38 en donde se nos dice el monto al que equivale la indemnización es de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año que se haya completado brindando servicios teniendo como un máximo el de 12 remuneraciones.

Estas fracciones de años se deben abonar por cada dozavos y treintavos según sea correspondido y el bono procede como superado al periodo de prueba. (Congreso de la República de Perú, 1997, Decreto Legislativo No. 728).

Por lo expuesto en referencia al primer artículo mencionado, la reparación otorgada por el despido arbitrario es la indemnización la cual es entregar una cantidad de dinero a favor del trabajador afectado con lo cual podrá satisfacer sus necesidades básicas como lo pueden ser el alimento, educación, salud, entre otros.

A pesar de que la indemnización es otorgado como una suma monetaria orientada a subsanar las faltas cometidas por el empleador, esta no es la solución más eficaz para con el trabajador ya que este dinero no es infinito y llegará el momento en donde este se acabe, a lo que los problemas generados por la falta de trabajo volverán a estar presentes.

Por otra parte, podemos ver que este problema no se plantea ninguno de los artículos señalados ya que estos se limitan solo a señalar cual es el plazo en donde se puede solicitar dicha indemnización y a cuanto equivale esta.

Según Hernández. J (2015) las soluciones otorgadas por el Estado antes los múltiples abusos y problemas generados por el abuso en el sector trabajo se encuentran dentro de la rama del derecho laboral, ya que esta existe con el propósito de velar por el cumplimiento de los derechos dentro de su categoría social. Actualmente en el continente Latinoamericano gracias a las inspecciones realizadas en el sector trabajo, por parte de los distintos gobiernos, ha ocasionado un impacto positivo ya que se presenta una disminución de los despidos arbitrarios y los actos ilícitos en contra de los derechos laborales durante la pandemia actual.

Sumado a esto los estándares de obediencia y respeto por las normas de seguridad social y demás derechos laborales se encuentran reforzados a través de sistemas en donde la clave recae en una efectiva difusión de todas las normas y demás políticas que ayudan a sensibilizar a los involucrados.

En nuestro país actualmente gracias a las labores que vienen realizando en conjunto el presidente del Consejo de ministros, los ministros de economía y finanzas, trabajo y tanto los empleadores como trabajadores es que se logran obtener resultados positivos para el nivel socioeconómico. A pesar de estas acciones tomadas para llevar al país por el buen camino, falta todavía mucho tiempo para lograr una excelencia dentro del ámbito laboral.

El planeta tiene la oportunidad de mantener a salvo infinidad de puestos laborales, de no llevar a la quiebra a empresas, impedir despidos arbitrarios y proteger a los trabajadores

vulnerables con el sólo cumplimiento de las recomendaciones y la normativa puntualizada.

El efecto perjudicial que posee esta enfermedad pandémica dentro de los mercados laborales no tiene límites, es por eso, que las medidas de diferente índole que se establezcan día a día definirán la mejora de los sistemas de salud y las estructuras económicas de cada sociedad, en particular, dentro de los años próximos.

Objetivo específico 1 Describir como se da el despido arbitrario según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021.

Los resultados se describe cómo se da el despido arbitrario según el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 44.76% por el cual da su opinión que es moderado en el despido arbitrario, hay otra opinión que el 3.33% que dicen que es muy alto el despido arbitrario , muy bajo el 2.38% , bajo 17.62% y alto 31.90% el despido arbitrario según el Decreto Legislativo 276.

Que, Severin en su trabajo de investigación con relación a los derechos fundamentales dentro del sector trabajo reconoce que existe un notable desarrollo durante las últimas décadas gracias a la eficaz relación entre particulares.

Que, si bien los derechos son algo importante estos no son en todo caso absolutos frente a otros tipos de derechos de rango equivalente, es por esto que se debe identificar todos los derechos, así como sus limitaciones.

Al respecto Reyes manifiesta que el protector de la clase obrera es el derecho laboral, por lo tanto, se busca un equilibrio entre los factores de producción, trabajo y capital ya que estos garantizan que las fuentes de empleo puedan permitir que el trabajador y su familia mantengan un estilo de vida digno.

Objetivo específico 2 Describir como se da las remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -

2021.

Los resultados se describe cómo se da el trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 50.60% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que es muy alto la vulneración, muy bajo el 2.74% , bajo 10.36% y alto 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

Que, el tesista Arauco en su trabajo de investigación relacionado con la gobernanza municipal de los procesos disciplinarios de todos los trabajadores administrativos del Decreto Supremo N°276 llegó a la conclusión de que la ciencia del derecho es aquella que origina la sanción administrativa; todos los ciudadanos tienen derechos y también deberes que deben cumplir, caso contrario esto puede traer sanciones de carácter administrativo.

Según Toyama el derecho laboral peruano ha sufrido cambios esenciales de una legislación que pasó a un proceso para algunos de flexibilización y desregulación que afectó en ciertos casos a la esencia misma de diversas instituciones laborales y de esta desregulación laboral, nos encontramos ahora con un sistema jurídico que presenta reformas que buscan regularizar las relaciones de trabajo así como sentencias jurisdiccionales que modifican la estructura de parte del Derecho Laboral. Es, entonces, un Derecho Laboral en constante movimiento.

Objetivo específico 3 Describir como se da las vacaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021. Los resultados se describe cómo se da las vacaciones según el Decreto Legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 51.90% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración de vacaciones , hay otra opinión que el 4.76% que dicen que es muy alto la vulneración de vacaciones , muy bajo el 5.24% , bajo 6.19% y alto 31.90% se ha vulnerado las vacaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

Que, en su tesis Nina en su trabajo de investigación sobre percepción del Régimen Laboral 276 llegando a las siguientes conclusiones teniendo la finalidad de dar solución a los conflictos laborales ya que tienen una carencia en normar jurídicamente, y se busca una normatividad perfecta a criterios que deban prevalecer ya que hay contradicción en leyes

federales y locales y se quiere lograr la justificación de la posición de la corte suprema de la nación.

En el contexto nacional según ministerio de justicia y derechos humanos se confunde el concepto de administración pública con función pública, aparte que en nuestro país peruano hay una variedad de regímenes laborales para los trabajadores de diferentes instituciones. En la región de Moquegua las entidades del Estado tienen personal administrativo nombrado, pero también hay personal contratado bajo diferentes regímenes y modalidades de contrato.

Por otro lado, Guzmán plantea que los médicos se encuentran bajo un régimen de contratación que se encuentra establecido dentro del Decreto Legislativo N°276, este es de tipo permanente para los contratos, sin embargo una alta tasa de médicos se encuentran bajo el régimen de contratación temporal y es razón de esto que sus remuneraciones son más bajas frente a los médicos que si se encuentran como permanentes.

Objetivo específico 4 Describir como se da las bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021.

Los resultados se describe cómo se da la bonificaciones según el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021, los abogados consultados bajo la encuesta manifiestan que el 48.57% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración la bonificaciones, hay otra opinión que el 7.14% que dicen que es muy alto la vulneración de las bonificaciones , muy bajo el 0.95% , bajo 7.62% y alto 35.71% se ha vulnerado las bonificaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

El tesista Anchay dentro de su investigación relacionada con la aplicación de las Leyes de Servicio Civil y su respectiva incidencia ante la vulneración de los derechos laborales llega a la conclusión de que el Estado Peruano esta sufriendo una grave deficiencia en el empleo público, esto debido a que existe una falta de planificación y de dirección a su vez en el sector administrativo. Por otro lado, frente a la cantidad masiva de casos de corrupción nuestros

funcionarios que forman parte del Estado han perdido la confianza que el pueblo le ha brindado y van a pasar años para que esta se puede recuperar ya que deben de recobrar todos los aspectos positivos que necesitan para demostrar que son capaces de mantenerse en los puestos importantes para el buen manejo del país.

Según Vega el Estado en relación al ámbito de trabajo debe de cumplir el rol de promover adecuadamente el empleo y su protección ya que el trabajo es un derecho fundamental. Es por esto que se debe de asegurar que las relaciones mantenidas entre los empleadores y trabajadores sean siempre estables, lamentablemente el hecho de que el empleador pueda despedir arbitrariamente al trabajador es una de las causas que más afecta la relación laboral.

La fuente principal de riquezas para todos los seres humanos es la que se obtiene mediante el trabajo honrado, este ingreso monetario se usa principalmente para poder satisfacer las necesidades más básicas que una persona pueda tener, así como las secundarias. Es debido a esta necesidad de subsistir que el Estado siempre debe velar por la protección de la posición débil que en este caso es el trabajador.

Conforme a Hernández dentro del Derecho laboral se encuentran todas las técnicas de protección para velar por el trabajador y estas varían dependiendo de la institución que este aplicando las normas en dicho instante.

CONCLUSIONES

1.- Se describió que el trabajo ininterrumpido según el decreto legislativo 276 bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestacion que el 50.60%

fue moderado la vulneración al derecho laboral y hay otra opinión que el 4.88% es muy alto de la vulneración, así mismo muy bajo el 2.74%, bajo 10.36% y alto 31.43% la vulneración al derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

2.- Se describió que el despido arbitrario según el decreto legislativo 276 bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestación donde el 44.76% por el cual da su opinión que es moderado en el despido arbitrario, hay otra opinión que el 3.33% que dicen que es muy alto el despido arbitrario, muy bajo el 2.38%, bajo 17.62% y alto 31.90% el despido arbitrario según el Decreto Legislativo 276.

3.- Se describió que las remuneraciones según el decreto legislativo 276 vulnerado bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestación que el 50.60% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración al derecho laboral, hay otra opinión que el 4.88% que dicen que es muy alto la vulneración, muy bajo el 2.74% , bajo 10.36% y alto 31.43% se ha vulnerado el derecho laboral en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276

4.- Se describió que las vacaciones según el decreto legislativo 276 bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestación que el 51.90% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración de vacaciones , hay otra opinión que el 4.76% que dicen que es muy alto la vulneración de vacaciones , muy bajo el 5.24% , bajo 6.19% y alto 31.90% se ha vulnerado las vacaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

5.- Se describió que las bonificaciones según el decreto legislativo 276 bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga -2021 se tuvo una manifestación que el 48.57% por el cual da su opinión que es moderado la vulneración la bonificaciones, hay otra opinión que el 7.14% que dicen que es muy alto la vulneración de las bonificaciones , muy bajo el 0.95% , bajo 7.62% y alto 35.71% se ha vulnerado las bonificaciones en referencia al trabajo ininterrumpido en el Decreto Legislativo N° 276.

RECOMENDACIONES

1.- Es necesario que se plantee la realización de una propuesta de Ley que sirva para poder regular el derecho referido a la desconexión digital dentro del Decreto Legislativo N°276,

también se deben de establecer ciertos parámetros orientados a mantener firmes que el derecho laboral no sea afectado por estos y establecer las sanciones a los empleadores que vayan en contra de este derecho.

2.- Se recomienda a los operadores de las leyes que busquen el mejoramiento de sus actividades en el momento de legislar al aprobar las leyes mediante el criterio de idoneidad. No es aceptable que con la existencia de distintos regímenes laborales relacionados con el ingreso y acceso a la administración pública se contravengan a los derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N°276.

3.- Con respecto a los empleados públicos pertenecientes a la región de Ayacucho se recomienda que mantengan una actitud firme como la que actualmente llevan, ante cualquier situación de vulneración de sus derechos deben de hacerlos respetar siguiendo de manera adecuada la vía judicial y hacer valor de lo establecido en nuestra Constitución Política. Esto lo avala de igual manera la Organización Internacional del Trabajo ya que es uno de los principal órganos que apoyan la protección de los derechos humanos de todos los trabajadores.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Pérez (2019) en su trabajo de investigación sobre *“La revolución digital y los procesos de automatización y globalización por la Universidad de Madrid España.*
- Severin (2017) en su trabajo de investigación sobre *“Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional”* por la universidad complutense de Madrid de España
- Arauco (2020) en su trabajo de investigación sobre: *“La gobernanza municipal en los procesos disciplinarios del personal administrativo del decreto ley 276 de la Municipalidad de Los Olivos, 2020.”* Por la universidad Cesar Vallejo
- Nina y Flores (2018) en su trabajo de investigación sobre *“Percepción del Régimen Laboral 276 en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal nieta Moquegua- en el año 2018”* por la Universidad José Carlos Mariátegui.
- Anchay (2019) en su trabajo de tesis sobre *“La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de Ayacucho - 2018.”* Por la Universidad Cesar Vallejo
- Reyes (2012) *Derecho Laboral y la Administración Pública.*
- Guzmán Ave Quiroz (2019) *Régimen de contratación establecido en el Decreto legislativo 276.*
- Vega (2005) *La Reforma Laboral en América Latina.*
- Hernández .J (2015) *Rama laboral del derecho y los derechos laborales por medio de sistemas de efectiva difusión normativa y políticas*
- Jorge Toyama Miyagusuku (2005) *Derecho laboral y la administración pública* Gaceta Jurídica. Lima.
- Sabino, (1981) *“Método Científico”* Universidad de Huánuco
- Sampieri y Baptista (2010) *“El enfoque cuantitativo recolección de datos para la prueba de*

hipótesis” Universidad de México

Abad (2009) “*Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado*”

Romero, (2016) “*Método específico de la investigación se da cuando el tratamiento fundamental del proyecto se fundamenta en la observación y descripción de los fenómenos nacionales.*”

Polit (2000) “*La población y la muestra*” Universidad de México

Martínez (2007) “*El instrumento como herramienta fundamental para realizar obtener conclusiones*” Universidad de España

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLE DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son las características del Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021?</p> <p>Problema Específico</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar las</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral no es alto bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021</p>	<p>Pérez (2019) en su trabajo de investigación sobre “<i>La revolución digital y los procesos de automatización y globalización</i>” por la Universidad de Madrid España.</p> <p>Severin (2017) en su trabajo de investigación sobre “<i>Derechos fundamentales en el trabajo y</i></p>	<p>Variable de Observación 1</p> <p>Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Despido arbitrario</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Vacaciones</p> <p>Bonificaciones</p>	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo simple.</p> <p>M - O</p> <p>M= Muestra</p> <p>O= Observación de la variable 1</p> <p>Población:50 Abogados encuestados</p> <p>Muestra: 30 Abogados encuestados</p>

<p>¿Cuáles son las características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial-Huamanga - 2021?</p> <p>¿Cómo se viene dando las remuneraciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del</p>	<p>características del despido arbitrario en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial-Huamanga - 2021.</p> <p>Describir las remuneraciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial-Huamanga - 2021</p> <p>Identificar con qué frecuencia se vienen dando las vacaciones en el decreto legislativo 276</p>		<p><i>derecho internacional”</i></p> <p>por la universidad complutense de Madrid de España Arauco (2020 en su trabajo de investigación sobre: “<i>La gobernanza municipal en los procesos disciplinarios del personal administrativo del decreto ley 276 de la Municipalidad de Los Olivos, 2020.</i>” Por la</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis y procesamiento de datos:</p> <p>Análisis: Estadística descriptiva e Inferencial.</p> <p>Procesamiento de datos: Tablas, gráficos, diagramas.</p>
---	---	--	---	--	--

<p>distrito judicial- Huamanga - 2021?</p> <p>¿Con que frecuencia se vienen dando las vacaciones en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021?</p> <p>¿Cómo se viene dando la bonificación en el decreto</p>	<p>vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021</p> <p>Describir como se viene dando la bonificación en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021.</p>		<p>universidad Cesar Vallejo Nina y Flores (2018) en su trabajo de investigación sobre</p> <p><i>“Percepción del Régimen Laboral 276 en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua- en el año 2018”</i></p> <p>por la Universidad José Carlos Mariátegui.</p>		
--	--	--	---	--	--

<p>legislativo 276 vulnerado al derecho laboral bajo postura de letrados del distrito judicial- Huamanga - 2021?</p>			<p>Reyes (2012) <i>Derecho Laboral y la Administración Pública.</i> Guzmán Ave Quiroz (2019) <i>Régimen de contratación establecido en el Decreto legislativo 276.</i> Vega (2005) <i>La Reforma Laboral en América Latina.</i> Hernández .J (2015) <i>Rama laboral del derecho y los derechos</i></p>		
--	--	--	--	--	--

			<p><i>laborales por medio de sistemas de efectiva difusión normativa y políticas</i></p> <p>Jorge Toyama Miyagusuku (2005)</p> <p><i>Derecho laboral y la administración pública</i> Gaceta Jurídica. Lima. Sabino, (1981)</p> <p><i>“Método Científico”</i> Universidad de Huánuco</p>	
--	--	--	---	--

--	--	--	--	--	--

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: TRABAJO ININTERRUMPIDO EN EL DECRETO LEGISLATIVO 276

VULNERADO AL DERECHO LABORAL BAJO POSTURA DE LETRADOS DEL DISTRITO JUDICIAL HUAMANGA-2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de Respuesta.
<p>Trabajo ininterrumpido en el decreto legislativo 276 vulnerado al derecho laboral</p>	<p>Despido arbitrario</p>	<p>1.- La indemnización por despido arbitrario es una sanción adecuada para el empleador.</p> <p>2.- El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.</p> <p>3.- En la compensación por despido arbitrario no se considera los años laborados por los trabajadores.</p> <p>4.- Se ocasionan perjuicios económicos a los trabajadores ante el despido arbitrario.</p> <p>5.- El despido</p>	<p>1.- La indemnización por despido arbitrario es una sanción adecuada para el empleador.</p> <p>2.- El monto de la indemnización por despido arbitrario no es proporcional para los trabajadores de acuerdo a los años laborados.</p> <p>3.- En la compensación por despido arbitrario no se considera los años laborados por los trabajadores.</p> <p>4.- Se ocasionan perjuicios económicos a los trabajadores ante el despido arbitrario.</p> <p>5.- El despido</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>

		<p>arbitrario es susceptible de causar daño moral al trabajador.</p> <p>6.- Se puede considerar, que el resarcimiento o indemnización por despido arbitrario no contemple tope máximo de remuneraciones.</p> <p>7.- Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario</p>	<p>arbitrario es susceptible de causar daño moral al trabajador.</p> <p>6.- Se puede considerar, que el resarcimiento o indemnización por despido arbitrario no contemple tope máximo de remuneraciones.</p> <p>7.- Considera que la indemnización es una adecuada protección contra el despido arbitrario.</p>	
	Remuneraciones	<p>1.- Considera que la cuantía establecida mediante Decreto de urgencia o decreto supremo conlleva a una remuneración suficiente.</p> <p>2.- Se considera que la política económica debe atender a las necesidades de</p>	<p>1.- Considera que la cuantía establecida mediante Decreto de urgencia o decreto supremo conlleva a una remuneración suficiente.</p> <p>2.- Se considera que la política económica debe atender a las necesidades de</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>

		<p>los empleados.</p> <p>3.- Considera que la constitución no refiere a la familia en referencia a la familia.</p> <p>4.- Se considera que en la remuneración se debe tomar en cuenta las negociaciones.</p> <p>5.- Dentro del Régimen N° 276 no alcanza cubrir la canasta básica familiar.</p> <p>6.- Los empleadores y trabajadores, generalmente responde a la presión social, e intención de nuestros gobernantes.</p> <p>7.- Considera que la fijación interviene el Estado, representantes de los empleadores y trabajadores</p>	<p>los empleados.</p> <p>3.- Considera que la constitución no refiere a la familia en referencia a la familia.</p> <p>4.- Se considera que en la remuneración se debe tomar en cuenta las negociaciones.</p> <p>5.- Dentro del Régimen N° 276 no alcanza cubrir la canasta básica familiar.</p> <p>6.- Los empleadores y trabajadores, generalmente responde a la presión social, e intención de nuestros gobernantes.</p> <p>7.- Considera que la fijación interviene el Estado, representantes de los empleadores y trabajadores.</p>	
--	--	--	---	--

	Vacaciones	<p>1.- Considera que el Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>2.- Considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>3.-El profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral?</p>	<p>1.- Considera que el Perú ratificó algún convenio internacional destinado a proteger el derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>2.- Considera que son los motivos del desconocimiento de algún convenio internacional destinado a la protección del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>3.-El profesional del derecho, considera que ¿Es adecuada o inadecuada la regulación de los derechos laborales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en nuestra legislación laboral?</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca.</p> <p>Nunca.</p>

		<p>4.- Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana.</p> <p>5.- Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>6.- Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial.</p> <p>7.- Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial</p>	<p>4.- Es necesaria la regulación del periodo vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en la legislación laboral interna peruana.</p> <p>5.- Qué promedio de días considera que se deberían reconocer de descanso vacacional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p> <p>6.- Qué derechos laborales le reconoce la legislación laboral peruana al trabajador con contrato a tiempo parcial.</p> <p>7.- Tienen derecho vacacional los trabajadores con contrato a tiempo parcial</p>	
--	--	--	--	--

	Bonificaciones	<p>1.- Considera que el monto por el pago por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú</p> <p>2.- Está enterado que un trabajador contratado del Decreto Legislativo N° 276 percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.</p> <p>3.- Conoce cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>4.- Conoce aquellos que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>5.- Conoce que el monto que pagan al trabajador</p>	<p>1.- Considera que el monto por el pago por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú</p> <p>2.- Está enterado que un trabajador contratado del Decreto Legislativo N° 276 percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.</p> <p>3.- Conoce cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>4.- Conoce aquellos que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>5.- Conoce que el monto que pagan al trabajador</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>
--	----------------	---	---	--

		<p>de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>6.- Es correcto que un técnico administrativo debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.</p> <p>7.- El trabajador administrativo percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo al Decreto legislativo N° 276.</p>	<p>de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>6.- Es correcto que un técnico administrativo debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.</p> <p>7.- El trabajador administrativo percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo al Decreto legislativo N° 276.</p>	
--	--	--	--	--



RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO EL LETRADO DE LA DISTRITO JUDICIAL HUAMANGA-2021