



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

ABOGADA

**AUTORA**

SUHEY ROXANA SOLANO GONZALEZ

ORCID: 0000-0002-4356-280X

**ASESOR**

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

ORCID: 0000-0003-4835-0627

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

**LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2023**



**CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

*Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.*

## Referencia bibliográfica

Solano Gonzales, S. R. (2023). *La reposición y estabilidad laboral en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Suhey Roxana Solano Gonzales
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594815
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4356-280">https://orcid.org/0000-0002-4356-280</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4230-7572">https://orcid.org/0000-0003-4230-7572</a>
Datos del jurado	
Presidente	
Nombres y apellidos	Yda Rosa Cabrera Cueto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06076309
Secretario	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Vocal	
Nombres y apellidos	Rafael Américo Torres Sotelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	21822076
Datos de la investigación	
Título de la investigación	La reposición y estabilidad laboral en Lima
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario de la ciencia jurídica
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a>



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Rafael Americo Torres Sotelo y Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño; se reunieron en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA"**

Presentado por la bachiller:

**SUHEY ROXANA SOLANO GONZALES**

Para optar el Título Profesional de Abogada

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

**APROBADA POR MAYORÍA**

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 13 días del mes de octubre del 2023.

Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto  
Presidente

Mg. Rafael Americo Torres Sotelo  
Secretario

Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño  
Vocal

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Luis Angel Espinoza Pajuelo docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA"

De la bachiller Suhey Roxana Solano Gonzales, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 20 de Junio de 2023



---

Luis Angel Espinoza Pajuelo

DNI: 10594662

## **DEDICATORIA**

Con el mayor amor hacia mis señores padres que me apoyaron en todo momento y me enseñaron que la perseverancia tiene sus frutos para cosecharlos durante toda la vida y ser una persona de bien.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a la Universidad Autónoma del Perú por darme la oportunidad de desarrollarme como estudiante dentro del claustro universitario, a mi familia por haberme dado la fortaleza y la sabiduría para seguir con mi formación profesional, y por toda su humildad, generosidad y bondad que me guían al camino al éxito. A todos mis profesores, quienes a lo largo de mi carrera profesional me han brindado enseñanzas y conocimientos jurídicos. Agradecer a mi asesor el Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo, por su apoyo incondicional y su exigencia permanente para lograr culminar mi tesis.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5. Limitaciones de la investigación.....	17
1.6. Delimitaciones de la investigación.....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios.....	20
2.2. Bases teóricas y científicas .....	22
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	23
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Población y muestra.....	27
3.3. Hipótesis .....	27
3.4. Variables – Operacionalización.....	27
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	29
3.6. Procesamiento de los datos.....	29
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	31
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	32
4.3. Contrastación de hipótesis.....	33
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusiones.....	35
5.2. Conclusiones.....	35
5.3. Recomendaciones.....	35
<b>REFERENCIAS</b>	

**ANEXOS**

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1 y 2
Tabla 2	Validez del cuestionario de reposición y estabilidad laboral
Tabla 3	Confiabilidad obtenida de la variable reposición y estabilidad laboral
Tabla 4	Rigor científico respecto a la variable 1: Reposición
Tabla 5	Rigor científico respecto a la variable 2: Estabilidad laboral

**LISTA DE FIGURAS**

- Figura 1      Diseño correlacional
- Figura 2      Fórmula del índice de correlación de confiabilidad del Alfa de Cronbach
- Figura 3      Valores de confiabilidad del Alfa del Cronbach

## LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA

SUHEY ROXANA SOLANO GONZALEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### RESUMEN

El presente estudio ha tenido como objetivo general: Analizar la relación que existe entre reposición y estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020. Aunado a ello, se ha esclarecido que la problemática y desigualdad que existe entre los trabajadores de confianza y trabajadores de dirección, dentro del régimen privado; y más teniendo como antesala el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en material Laboral y Previsional, ante ello se precisa que todos tenemos los mismo derechos ante la Ley, por cuanto, el mencionado Pleno Supremo, es lesivo para el derecho de los trabajadores del dirección y confianza dentro del ordenamiento jurídico del régimen privado, y que el mismo es contrario hacia el principio de igualdad y el principio de no discriminación, ya que al restringir un pago indemnizatorio por despido arbitrario sin causa alguna, ello termina transgrediendo los parámetros legales. De ahí que, la Constitución Política y las normas internacionales no excluyen al personal de dirección y de confianza de la tutela jurisdiccional, por lo que estos cuentan con protección jurídica. La metodología indica que se ha establecido un estudio de tipo básica pura, un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, no experimental y transversal, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta junto con el instrumento del cuestionario. Se concluyó que, la Constitución peruana y las normas internacionales reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias en la obtención de un puesto de trabajo.

**Palabras clave:** despido arbitrario, trabajador de dirección y confianza, estabilidad laboral, derechos fundamentales

**REPLACEMENT AND LABOR STABILITY IN LIMA****SUHEY ROXANA SOLANO GONZALEZ****UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ****ABSTRACT**

The present study has had as a general objective: To analyze the relationship that exists between replacement and job stability in our labor legal reality of North Lima, 2020. In addition to this, it has been clarified that the problem and inequality that exists between trusted workers and management workers, within the private regime; and more taking as a prelude to the VII Supreme Jurisdictional Plenary in Labor and Social Security matters, in view of this it is specified that we all have the same rights before the Law, since the aforementioned Supreme Plenary is harmful to the right of management workers and trust within the legal system of the private regime, and that it is contrary to the principle of equality and the principle of non-discrimination, since by restricting a compensation payment for arbitrary dismissal without any cause, this ends up transgressing the legal parameters. Hence, the Political Constitution and international regulations do not exclude management and trust personnel from jurisdictional protection, so they have legal protection. The methodology indicates that a pure basic type study has been established, a quantitative approach, a correlational, non-experimental and cross-sectional design, for data collection the survey technique was applied together with the questionnaire instrument. It was concluded that the Peruvian Constitution and international standards recognize that the right to work means that everyone enjoys fair, equitable and satisfactory conditions in obtaining a job.

**Keywords:** arbitrary dismissal, management and trust worker, job stability, fundamental rights

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha tenido la finalidad de establecer el reconocimiento indemnizable de los trabajadores de dirección y de confianza dentro del régimen privado, ya que antes que se apruebe el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, los magistrados dentro de su independencia jurídica otorgaban dichos reclamos a los trabajadores de dirección y confianza, ya que entendían que se estaba lesionando su derecho al trabajo conforme lo señala el artículo 22 del texto constitucional peruano. Asimismo, dentro del ordenamiento jurídico se contempla que mediante un despido arbitrario el trabajador tiene dos opciones, acudir al órgano jurisdiccional solicitando el pago de una indemnización por despido arbitrario o la reposición del trabajador al puesto que venía desempeñando hasta el momento en que se produjo tal afectación.

Por ello, el despido arbitrario está basado en la decisión unilateral del empleador de dar por culminada la relación laboral que ostenta con su trabajador, sin causa justa legalmente establecida o sin seguir el debido procedimiento.

Por otra parte, la reposición no forma parte del contenido del derecho al trabajo, porque un trabajador en el Perú no goza de la estabilidad absoluta, porque un puesto de trabajo no es un monopolio de quien lo ocupa.

Así mismo, la presente pesquisa ha estado conformada en 5 secciones:

Capítulo I, en el desarrollo de esta sección se han identificado e incorporados las interrogantes que refieren el problema de investigación.

Capítulo II, en el desarrollo de esta sección se han identificado las cuestiones teóricas y científicas.

Capítulo III, en el desarrollo de esta sección se aplicó el enfoque del estudio, siendo el cuantitativo con el que se buscó conocer el grado del problema.

Capítulo IV, en el desarrollo de esta sección se ha formulado las frecuencias estadísticas para determinar la fiabilidad del instrumento.

Capítulo V, en el desarrollo de esta sección es estableció la implantación de una deliberación tanto a nivel teóricos y jurídico y sobre todo en base a los resultados obtenidos.



# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, el 75% de los trabajadores no tienen trabajo constante a nivel internacional, es decir, no cumplen con los procedimientos de contratación. Asimismo, se llama trabajo informal cuando no pueden garantizar la permanencia del lugar de trabajo.

En América Latina, la seguridad laboral se encuentra tutelada por medio de los regímenes constitucionales y demás reglamentos, los cuales están tendientes a preservar la estabilidad laboral en caso de despido infundado, en este caso, el reemplazo (también llamado restitución) entrará en vigencia.

Ahora bien, dentro del contexto nacional, este problema no es impropio, sino la determinante causa de la excesiva informalidad, que ha llevado a que más empresas no cumplan los contratos laborales, se aprovechen de los intereses de los trabajadores y comprometiendo la estabilidad laboral. De ahí que, la estabilidad laboral se ha transformado en uno de los derechos de mayor estándar dentro de la legislación laboral peruana, por eso existen cuantiosos abogados que brindan a los trabajadores mecanismos para defender su derecho al trabajo, obteniendo contratos indefinidos.

El propósito de la reposición laboral es reintegrar todo al estado anterior, mientras se ejecuta el proceso, indebidos o desleales de los trabajadores. En el norte de Lima, debido a la reubicación a la capital, los trabajadores por cuestiones de necesidad terminan aceptando el tipo de trabajo que le ofrecen, sin embargo, también terminan aceptando condiciones que violan el contrato para no perder sus puestos de trabajo. Así mismo, las propuestas del sector público y privado, porque las empresas que contratan terceros no creen en la estabilidad laboral. La reposición del sector privado hace que los empleadores no sigan contratando por su bajo desempeño

laboral, lo que solo traerá la contratación de nuevos empleados, lo que socava la estabilidad laboral. La reposición del sector público no es suficiente para restablecer el presupuesto anual del personal.

De acuerdo con la Ley N° 29497 (2010) se ha determinado que:

La reposición será tratada mediante un proceso simplificado. Como única petición dictaminada por el tribunal, la reposición es un derecho adquirido y no convertirá el evento en una sustitución permanente. La cuestión de fondo es cuándo utilizarla como medida cautelar para la reposición, y si la sentencia judicial declara que no tiene fundamento puede ser revocada, corresponderá entonces a su reposición y en puesto mismo de trabajo. (p. 2)

A tal efecto, como medida preventiva, de acuerdo con la Ley N° 29497 (2010) se ha puesto de manifiesto que: “La sustitución cumplirá con ciertos requisitos establecidos bajo la orientación del artículo 55, a fin de establecerse las medidas de reposición” (p. 9).

No obstante, además de ello se deberá de tener consistencia con el actual artículo 610 del Código Procesal Civil (1993) en donde se ha establecido que: “El interesado debe exponer tajantemente los fundamentos de su pretensión cautelar” (p. 174).

Además, constituye al explicar los motivos del apoyo se deberá señalar el formulario, el patrimonio o monto de las medidas a tomar. Esta aplicación normativa se deriva de un malentendido de las normas, es decir, si el abogado no apela como recurso de revocación de la sentencia original, puede derivarse en sustitución fraudulenta y una contratación incierta, promoviendo el principio de doble influencia en la legislación laboral. Recogiendo información a través de los precedentes y fallos de la Corte Suprema, las opiniones de los juristas muestran que en la práctica los

recursos de revocación son contrarios a la racionalidad de los derechos invocados. Independientemente de la naturaleza de las medidas preventivas mencionadas, no existe un derecho constitucional, y si no hay sentencia firme, no se puede juzgar con anticipación. Del mismo modo, el problema radica en la contradicción de la misma ley. Esto se pregunta cómo se puede demostrar la “legitimidad de la ley”. Mientras esto no se demuestre, no habrá posibilidad de reemplazo temporal. Por otro lado, se archivó el precepto de “peligro de demora”, que conciba la ampliación del proceso y pueda dejarlo sin reposición. En el peor de los casos, la sentencia es imposible de ejecutar.

Por último, se precisa que todo trabajador debe contar con protección integral por parte del Estado, ya que el apartado 27 de la Constitución Política del Perú (1993) ha puesto de manifiesto que: “En el ámbito laboral el Estado brinda las medidas necesarias para proteger al trabajador ante el despido arbitrario” (p. 8).

## **1.2. Formulación del problema**

### ***Problema general***

¿Cómo se relaciona la reposición y la estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?

### ***Problemas específicos***

¿Cómo se relaciona el principio de continuidad y la estabilidad laboral de entrada en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?

¿Cómo se relaciona las remuneraciones devengadas y la estabilidad laboral de salida en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Analizar la relación que existe entre reposición y estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.

### ***Objetivos específicos***

Establecer cómo se relaciona el principio de continuidad y la estabilidad laboral de entrada en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.

Investigar cómo se relaciona las remuneraciones devengadas y la estabilidad laboral de salida en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

### ***Justificación teórica***

La investigación se ha justificado de manera teórica porque facilitará generar mayor número de información jurídico por medio del análisis e interpretación de la norma que permita defender la estabilidad laboral, es decir la (NLPT) contra la infracción de los derechos del trabajador que permita conocer y explicar el fenómeno jurídico laboral.

### ***Justificación práctica***

El presente estudio ha presentado evidencia de casos de reposición concedida por el juez de prevención otorgue al demandante por concepto de prevención, recibirán también una remuneración estacional que podrá ser disuelta por el juez, asimismo, de las investigaciones desarrolladas en la materia.

### ***Justificación metodológica***

La investigación ha recurrido a la metodología de un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas de acopio de investigación como el cuestionario, el análisis de triangulación y el análisis por medio de frecuencias estadísticas y técnicas de interpretación jurídica.

### ***Justificación legal***

El estudio se ha justificado de manera legal en razón de los fundamentos expuesto en NLPT junto con los de la Constitución Política.

## **1.5. Limitaciones de la investigación**

### ***Limitación temporal***

La investigación ha presentado limitaciones de índole temporal en relación al periodo del año 2020, ello reflejaría una fase de la dimensión del problema que contempla en inicio de pandemia. Además, el estudio se ha centrado en escenarios de conflicto laboral entre empleador y subordinado, respecto a despidos y reposición por derecho al trabajo.

### ***Limitación bibliográfica***

Entre las limitaciones bibliográficas se ha tenido la atención en las bibliotecas y universidades, situación que ha formado que la indagación bibliográfica se haya concentrado a los portales de internet debiendo realizar búsqueda virtual, adquisición de libros virtuales, páginas especializadas virtuales y los documentos auxiliares de evidencia y contrastación. La documentación bibliográfica se ha orientado hacia al examen de la ley, la doctrina y la fiscalización de SUNAFIL.

### ***Limitación económica***

El estudio ha mostrado restricción de índole monetaria en el recuadro del periodo de recesión monetaria por el periodo de pandemia y las diversas coyunturas políticas por diferencias políticas entre el ejecutivo y el legislativo, asimismo, los conflictos mundiales que han influido negativamente en la inversión privada, el retiro de la empresa minera, posibles revisiones de contratos en la inversión privada y restricción en el empleo, los cuales indirectamente afectaron al estudio.

## **1.6. Delimitaciones de la investigación**

### ***Delimitación temporal***

El estudio realizado ha comprendido al periodo 2020.

***Delimitación espacial***

La delimitación en el ámbito espacial ha abarcado la judicatura de Lima Metropolitana.

***Delimitación por el objeto de estudio***

El estudio se ha delimitado por su objeto de estudio al ámbito del derecho de familia y derecho de menor.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**



## **2.1. Antecedentes de estudios**

### ***Antecedentes internacionales***

Paredes (2021) ha manifestado a la potestad normativa del ministerio del trabajo y el régimen legislativo ecuatoriano. Habiéndose dejado en evidencia que, la potestad normativa cuenta con regulación mediante la Constitución y la ley para que se regulen reglamentos que conlleven a la tutela de los derechos laborales de los trabajadores, por lo que, ante ciertos vacíos legales de determinadas normativas, el legislador tiene la iniciativa de corregir esos vacíos en beneficio de los trabajadores.

Escandón (2018) ha enfatizado al derecho del trabajo y Los principios constitucionales en el Ecuador. Habiéndose plasmado que el derecho laboral o también conocido como derecho de trabajo, cuenta con una protección integra por parte del sistema legislativo, ya que la nación de Ecuador esta suscrito a diversos tratados internacionales entorno a la tutela de derechos, encontrándose entre ellos el régimen laboral. En ese sentido, se ha regulado una serie de principios que conllevan a la protección de los derechos de todo trabajador. Además, cuando los empresarios acuerdan reglas fijas y adecuadas, se desarrolla un vínculo empleado-trabajador, siendo el desarrollo de la democracia, la participación política y las leyes las que permiten una relación horizontal hacia la producción y la protección de los derechos del trabajador.

Barreiro (2015) puso de manifiesto a su estudio sobre la contratación laboral y el régimen jurisdiccional español. Habiéndose tenido como método la naturalizar de ser un estudio tipo puro y descriptivo, como método de análisis de la norma se manejó la hermenéutica y la doctrina jurídica. De ahí que, se ha determinado que, muchas normas laborales van ir modificándose, en especial a favor del trabajador dentro del respecto a la constitución y el sentido de desarrollo humano y social del derecho del

trabajo. Se concluyó que, es necesario establecer instrumentos de plasticidad útil, ágil y fácil de efectuar, que indaguen concluir con los contratos efímeras. Y también de debe dotar formalmente a los convenios colectivos de empresa, adecuándolos a la realidad y a las particularidades propias de cada organización empresarial.

Ramos (2002) estableció su estudio sobre, el derecho laboral individual y los principios laborales del sistema colombiano. En donde se ha definido que los principios laborales son instrumento del derecho que cumplen una función tutelar hacia los trabajadores, por cuanto, toda persona que labora en una entidad publica o privada, cuenta con una serie de derechos y principios que regule el régimen laboral a fin de dar cumplimiento a los derechos fundamentales.

### ***Antecedentes nacionales***

Rivera (2017) ha desarrollado su estudio sobre, la vulneración de los derechos laborales y las reformas legislativas. La metodología utilizada dista en el tipo puro de investigación y también un enfoque cualitativo. El estudio ha concluido, que los contratos CAS, son perjudiciales para los intereses de los trabajadores, dado que no le permite tener la posibilidad de alcanzar la estabilidad laboral, ya que estos contratos solo tienen un determinado tiempo de vigencia.

Chacalla (2015) ha enfatizado su estudio entorno al fuero sindical y la estabilidad laboral. En donde los resultados obtenidos han dejado en claro que las normativas actuales del sistema laboral carecen de eficacia, ya que los trabajadores no han podido alcanzar la estabilidad laboral, toda vez que en la práctica es común ver que numerosos trabajadores son despedidos porque las empresas no pretenden otorgarles estabilidad laboral. En ese sentido, es necesario la modificación del régimen laboral a fin de que los trabajadores puedan alcanzar estabilidad.

Ríos y Rueda (2011) han desarrollado su estudio sobre la inconstitucionalidad de los contratos (CAS) y la intervención del sistema constitucional. En la metodología, esta investigación ha sido de tipo básica pura y descriptiva, el enfoque empleado fue el mixto, en vista que se ha aplicado el enfoque lo cualitativo y cuantitativo. La investigación ha determinado que los contratos (CAS) son perjudiciales para la sociedad, dado que transgrede el reconocimiento de los derechos laborales, debiendo el Estado establecer medidas legislativas para dejan sin efecto los contratos (CAS).

Marcenaro (2009) ha desarrollado su estudio sobre los derechos laborales y el sistema constitucional. En donde se tuvo por objetivo el conocer cuáles son los derechos laborales que se encuentran en la cúspide constitucional en el mundo occidental, y cuáles están acorde a instrumentos jurídicos supranacionales y la doctrina poseen categoría constitucional. En la metodología se tuvo un estudio tipo puro de enfoque cualitativa. El estudio ha concluido comparando 19 constituciones Latinoamericanas y 24 europeas, con la finalidad de establecer sus relaciones y diferencias respecto a los derechos laborales con rango constitucional que favorezcan a los trabajadores, haciendo una crítica y una comparación de esas normas.

## **2.2. Bases teóricas y científicas**

### ***Derecho al trabajo***

Ferro (2019) ha definido que:

El derecho al trabajo presenta una amplia regulación jurídica, estando encaminada principalmente por el régimen constitucional, ya que el trabajo forma parte del régimen de derechos fundamentales, siendo el apartado 27 del Carta Magna que establece la protección hacia todo trabajador. (p. 141)

### ***Principio de continuidad laboral***

Ferro (2021) ha manifestado que:

Este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos, al mismo tiempo dicho principio abarca determinados factores insolubles que lo hacen más concretos y fácticos. (p. 8)

### ***Estabilidad laboral***

Ferro (2021) ha manifestado que:

La estabilidad laboral es un derecho que forma parte del régimen laboral, lo cual implica la permanencia del trabajador por un plazo indefinido o indeterminado. Si embargo para que entre en vigencia la estabilidad laboral se tiene que pasar por un determinado tiempo hasta que se logre concretar la desnaturalización de los contratos laborales. (pp. 48-49)

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### ***Trabajo***

Es la actividad laboral que ejercer una persona.

### ***Reposición***

Es la acción y efecto de reponer o reponerse.

### ***Estabilidad laboral***

Es un derecho que la ley le otorga a un trabajador formal a almacenar su puesto de forma indefinida.

### ***Contrato de trabajo***

Es el acuerdo entre dos partes.

### ***Principio de continuidad***

Es la continuación o estabilidad, tiene como deducción la presunción de que el contrato de trabajo es un parentesco de duración extensa entre empleador y trabajador.

**Remuneración**

Es todo tipo de remuneración y/o contrapeso que se brinda como indemnización por la asistencia de una prestación o cesión de activo.

**Trabajador**

El empleado es la persona que ofrece sus productos a cambio de un salario por parte de un empleador.

**Conflictos**

Es un desafío, es el modo más grave de solucionar las discrepancias de intereses y objetivos.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

#### *Tipo de investigación*

El estudio realizado ha corresponde a un estudio de tipo básica pura, ya que admite lograr una nueva noción teórica que apruebe observar la situación socio jurídica. Además, permite obtener mayor comprensión de la ciencia.

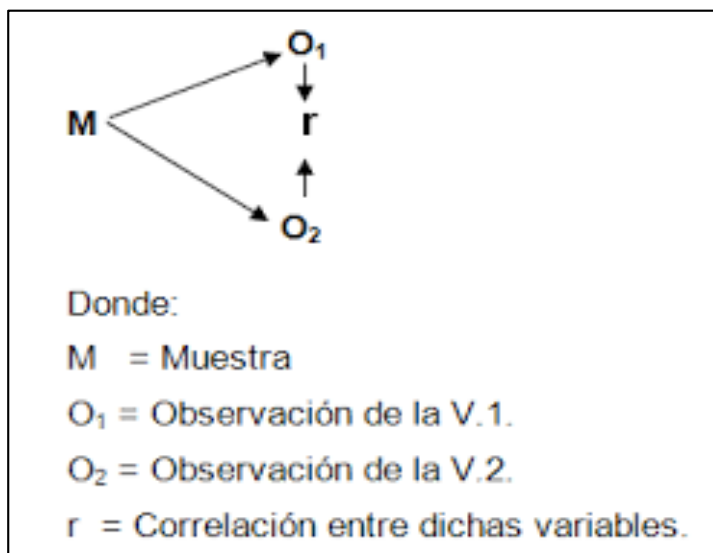
Ahora bien, según el contenido del estudio, este ha sido desarrollado mediante un enfoque cuantitativo, ya que se ha empleado frecuencias estadísticas para la medición de los problemas expuestos.

#### *Diseño de investigación*

El estudio realizado a formado parte de un diseño correlacional, pues se ha ejercido la correlación entre las variables por medio del analizas estadístico.

#### **Figura 1**

##### *Diseño correlacional*



Así mismo, también se ejercido un diseño no experimental, ya que no se han manipulado las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Adicionalmente se ha establecido un diseño transversal, ya que la recolección de datos fue programa y realizada en un único momento.

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

La población estuvo conformada por 120 abogados del Colegio de Abogados de Lima.

#### ***Muestra***

Para la selección de la muestra se ejerció el muestreo no probabilístico, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

En ese sentido, la muestra estuvo integrada por (10) abogados del Colegio de Abogados de Lima especializados en derecho laboral.

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

A menor reposición del trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.

#### ***Hipótesis específica 1***

A menor aplicación del principio de continuidad en el trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral entrada en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.

#### ***Hipótesis específica 2***

A menor remuneraciones devengadas en los procesos laborales, menor estabilidad laboral de salida en las empresas de Lima Metropolitana, 2020.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

Se han establecido las siguientes variables:

**Variable 1:** Reposición



## Variable 2: Estabilidad laboral

### Operacionalización de variables

**Tabla 1**

Operacionalización de la variable 1 y 2

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
V1. Reposición	Principio de continuidad	El estado de continuidad en el puesto de trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (20-47) Medio (48-74) Alto (75-100)
	Remuneraciones devengadas	La remuneración dejada de percibir que deberán ser pagadas por orden del juez.		
V2: Estabilidad laboral	Tipo de despido	Despido Arbitrario Despido fraudulento Despido Nulo		
	Estabilidad laboral de entrada	Estabilidad posterior al periodo de prueba. Contratos a plazo indeterminado	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (20-47) Medio (48-74) Alto (75-100)
	Estabilidad laboral de salida	Protección contra el despido arbitrario Despido a través de causas justas		
	Variables e	Indicadores		

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Métodos***

Se aplicaron métodos cuantitativos para la medición de las variables. Por otra parte, también se aplicó el método deductivo para recolectar información desde la fase general hacia lo particular.

#### ***Técnicas***

Se aplicó la técnica de la encuesta para recolectar información de las variables.

#### ***Instrumentos***

Se aplicó el cuestionario por ser un instrumento esencial para recolectar información por medio de una serie de preguntas consistentes.

### **3.6. Procesamiento de los datos**

Los datos obtenidos han sido analizados mediante un sistema estadístico a fin de obtener la fiabilidad y la prueba de hipótesis.

## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

**Tabla 2**

*Validez del cuestionario de reposición y estabilidad laboral*

Expertos	Resultado
Experto 1: Dr.	Aplicable
Experto 2: Dr.	Aplicable
Experto 3: Dr.	Aplicable

**Figura 2**

*Fórmula del índice de correlación de confiabilidad del Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Leyenda:  
 $\alpha$  = Alfa de Cronbach  
 k = Cantidad de ítems  
 V1 = Varianzas por variable  
 V2 = Varianza generalizable

**Figura 3**

*Valores de confiabilidad del Alfa del Cronbach*

Coefficiente alfa >0,9	Excelente
Coefficiente alfa >0,8	Bueno
Coefficiente alfa >0,7	Aceptable
Coefficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coefficiente alfa >0,5	Inaceptable

#### **Interpretación**

En cuanto al aspecto de la confiabilidad, se empleó el Alfa de Cronbach para comprobar la correlación y firmeza de las preguntas. Esta se da como el grado en que las respuestas de una herramienta que genera el mismo resultado. Por lo que se ha determinado que el rango mínimo de aceptación del instrumento es de 0,70.

**Tabla 3***Confiabilidad obtenida de la variable reposición y estabilidad laboral*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable 1: Reposición	0. 856	08
Variable 2: Estabilidad laboral	0. 836	08

**Interpretación**

La prueba piloto se utilizó a 08 abogados laboristas, obteniendo para el cuestionario reposición un valor de 0.889, y para el cuestionario de la variable estabilidad laboral un valor de 0.861, por lo tanto, cotejando en la figura del coeficiente del Alfa de Cronbach, la correlación es alta, es decir la herramienta es confidencial.

**4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable****Tabla 4***Rigor científico respecto a la variable 1: Reposición*

Sujetos	Dimensión: Principio de continuidad										Dimensión: Remuneraciones devengadas									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5
2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	5	3
4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	1	5	5	3	5	5
5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	1	5	5	3	5	3
6	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	1	4	5	3	5	5

**Tabla 5***Rigor científico respecto a la variable 2: Estabilidad laboral*

Sujetos	Dimensión: Estabilidad laboral de entrada										Dimensión: Estabilidad laboral de salida									
	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5
2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	5	3
4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	1	5	5	3	5	5
5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	1	5	5	3	5	3
6	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	1	4	5	3	5	5

### **4.3. Contrastación de hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

A menor reposición del trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.

#### ***Hipótesis específica 1***

A menor aplicación del principio de continuidad en el trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral entrada en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.

#### ***Hipótesis específica 2***

A menor remuneraciones devengadas en los procesos laborales, menor estabilidad laboral de salida en las empresas de Lima Metropolitana, 2020.

#### ***Determinación***

Los resultados obtenidos han establecido que los objetivos expuestos hayan tenido respuesta por medio de la contrastación de hipótesis, ya que la fiabilidad del Alfa de Cronbach ha tenido un rango sumamente alto, lo cual acredita a que las hipótesis brinden respuesta a los objetivos, en ese sentido las hipótesis alternativas han sido estimadas en su totalidad, en consecuencia, se ha rechazado a las hipótesis nulas.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

Esta investigación ha tenido el objetivo general de analizar la relación que existe entre reposición y estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020. Por lo cual se ha discutido en datos estadísticos a la hipótesis, las cuales han sido aceptadas por medio de las cuestiones alternativas.

En tal sentido, se ha logrado determina que, el propósito de la reposición laboral es reintegrar todo al estado anterior, mientras se ejecuta el proceso, indebidos o desleales de los trabajadores. En el norte de Lima, debido a la reubicación a la capital, los trabajadores por cuestiones de necesidad terminan aceptando el tipo de trabajo que le ofrecen, sin embargo, también terminan aceptando condiciones que violan el contrato para no perder sus puestos de trabajo. Así mismo, las propuestas del sector público y privado, porque las empresas que contratan terceros no creen en la estabilidad laboral.

## 5.2. Conclusiones

**Primera:** El derecho al trabajo presenta una amplia regulación jurídica, estando encaminada principalmente por el régimen constitucional, ya que el trabajo forma parte del régimen de derechos fundamentales, siendo el apartado 27 del Carta Magna que establece la protección hacia todo trabajador.

**Segunda:** La estabilidad laboral es un derecho que la ley le otorga a un trabajador formal a almacenar su puesto de forma indefinida.

**Tercera:** El principio de continuidad laboral expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos, al mismo tiempo dicho principio abarca determinados factores insolubles que lo hacen más concretos y fácticos.



### 5.3. Recomendaciones

**Primera:** Todo trabajador debe contar con protección integra por parte del Estado, ya que el apartado 27 de la Constitución Política ha puesto de manifiesto que: en el ámbito laboral el Estado brinda las medidas necesarias para proteger al trabajador ante el despido arbitrario. Por lo que se deben de fiscalizar de forma permanente el cumplimiento íntegro de las disposiciones legales dentro del ámbito laboral.

**Segunda:** Es necesario la modificación del régimen laboral a fin de que los trabajadores puedan alcanzar estabilidad.

**Tercera:** Los contratos (CAS) son perjudiciales para la sociedad, dado que transgrede el reconocimiento de los derechos laborales, debiendo el Estado establecer medidas legislativas para dejan sin efecto los contratos (CAS).

## **REFERENCIAS**

- Barreiro, M. (2015). *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas* [Tesis doctoral, Universitat de València]. Repositorio Institucional UV. <http://hdl.handle.net/10550/41799>
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/606>
- Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Código Procesal Civil. (1993). *TUO del Código Procesal Civil actualizado al mes de octubre de 2022*. <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/>
- Escandón, M. (2018). *Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y su Aplicación en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional UAZUAY. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8556>
- Ferro, V. (2021). *El principio de continuidad de los contratos y el régimen de protección frente a la desvinculación laboral individual y colectiva* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21275>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Ley N° 29497. (2010). *Base de datos FAOLEX*. <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC201917/>

- Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1133>
- Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del Ministerio del Trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el Código del Trabajo* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19129>
- Ramos, A. (2002). *Casos-guía de derecho laboral individual principios de Derecho Laboral y Jus Variandi* [Tesis de pregrado, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional UNISABANA. <http://hdl.handle.net/10818/5360>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1122>
- Ríos, G. y Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* [Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4412>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología	Población y muestra
¿Cómo se relaciona la reposición y la estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?	Analizar la relación que existe entre reposición y estabilidad laboral en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.	A menor reposición del trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.		<p><b>Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básica pura</li> <li>- Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Correlacional</li> <li>- No experimental</li> <li>- Transversal</li> </ul> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> </ul>	La población estuvo conformada por 120 abogados del Colegio de Abogados de Lima. Para la selección de la muestra se ejerció el muestreo no probabilístico, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. En ese sentido, la muestra estuvo integrada por (10) abogados del Colegio de Abogados de Lima especializados en derecho laboral.
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el principio de continuidad y la estabilidad laboral de entrada en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona las remuneraciones devengadas y la estabilidad laboral de salida en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer cómo se relaciona el principio de continuidad y la estabilidad laboral de entrada en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.</p> <p>Investigar cómo se relaciona las remuneraciones devengadas y la estabilidad laboral de salida en nuestra realidad jurídico laboral de Lima Norte, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>A menor aplicación del principio de continuidad en el trabajador en el proceso laboral, menor estabilidad laboral entrada en los centros laborales de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>A menor remuneraciones devengadas en los procesos laborales, menor estabilidad laboral de salida en las empresas de Lima Metropolitana, 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Reposición</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Estabilidad laboral</p>		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
V1. Reposición	Principio de continuidad	El estado de continuidad en el puesto de trabajo.	Siempre (5)	Bajo
			Casi siempre (4)	(20-47)
V2: Estabilidad laboral	Remuneraciones devengadas	La remuneración dejada de percibir que deberán ser pagadas por orden del juez. Despido Arbitrario Despido fraudulento Despido Nulo	A veces (3)	Medio
			Casi, Nunca (2)	(48-74)
V2: Estabilidad laboral	Tipo de despido	Despido Arbitrario Despido fraudulento Despido Nulo	Nunca (1)	Alto
				(75-100)
V2: Estabilidad laboral	Estabilidad laboral de entrada	Estabilidad posterior al periodo de prueba. Contratos a plazo indeterminado	Siempre (5)	Bajo
			Casi siempre (4)	(20-47)
V2: Estabilidad laboral de salida	Estabilidad laboral de salida	Protección contra el despido arbitrario Despido a través de causas justas	A veces (3)	Medio
			Casi, Nunca (2)	(48-74)
	Variables e	Indicadores	Nunca (1)	Alto
				(75-100)

### Anexo 3. Cuestionario



# Autónoma

Universidad Autónoma del Perú

#### Cuestionario N° 1. Variable a medir: Reposición

Marque con un aspa (X) la respuesta que sea acertada con su punto de vista, según las siguientes opciones

Nunca = 1. Casi Nunca = 2. A veces = 3. Casi siempre = 4. Siempre = 5

		<b>Dimensión 1: Principio de continuidad</b>				
		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la situación de crisis en el país?					
2	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los trabajadores para el proceso de reposición?					
3	¿Considera adecuado el precedente vinculante en que el trabajador elija entre reposición o indemnización?					
		<b>Dimensión 2: Tipos de despido</b>				
1	¿Considera Usted que en los procesos laborales deben pagarse los devengados?					
2	¿Considera Usted que la remuneración afecta la estabilidad económica y capacidad del trabajador?					
3	¿Considera adecuado la causal despido fraudulento o despido arbitrario en una situación de búsqueda de estabilidad económica en el país?					





## Cuestionario N° 2. Variable a medir: Estabilidad laboral

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas. Nunca = 1. Casi Nunca = 2. A veces = 3. Casi siempre = 4. Siempre = 5

		<b>Dimensión 1: Estabilidad laboral de entrada</b>				
		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la situación de crisis en el país?					
2	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los trabajadores para el proceso de reposición?					
3	¿Considera usted que existen las normas correspondientes para la protección contra el despido arbitrario?					
		<b>Dimensión 2: Estabilidad laboral de salida</b>				
1	¿Considera Usted que todo trabajador merece una estabilidad laboral?					
2	¿Considera Ud. la reposición al centro de trabajo afecta la organización de los empresarios?					
3	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los empleadores al realizar la reposición?					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS  
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE  
JUICIO DE EXPERTOS**

## Anexo 4. Validez del instrumento mediante juicio de expertos

### Anexo 4.1. Experto N° 1

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Principio de continuidad</b>									
1	¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la situación de crisis en el país?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los trabajadores para el proceso de reposición?	X		X		X		X		
3	¿Considera adecuado el precedente vinculante en que el trabajador elija entre reposición o indemnización?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Remuneraciones devengadas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Considera Usted que con la reposición se consigue más adelante la estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Usted que los empleadores deben considerar la permanencia para el contrato indeterminado?	X		X		X		X		
6	¿Considera usted que existen las normas correspondientes para la protección contra el despido arbitrario?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): **si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño.**      **DNI. N.º 08337343**

Especialidad del validador: **Derecho Civil**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estabilidad laboral de entrada</b>									
1	¿Considera Usted que en los procesos laborales deben pagarse los devengados?	X		X		X		X		
2	¿Considera adecuado la causal despido fraudulento o despido arbitrario en una situación de búsqueda de estabilidad económica en el país?	X		X		X		X		
3	¿Considera Usted que la remuneración afecta la estabilidad económica y capacidad del trabajador?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estabilidad laboral de salida</b>									
4	¿Considera Usted que todo trabajador merece una estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Ud. la reposición al centro de trabajo afecta la organización de los empresarios?	X		X		X		X		
6	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los empleadores al realizar la reposición?	X		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>):** **si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño.**      **DNI. N.º 08337343**

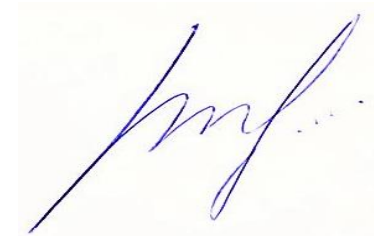
**Especialidad del validador:** **Derecho Civil**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



## Anexo 4.2. Experto N° 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Principio de continuidad</b>									
1	¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la situación de crisis en el país?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los trabajadores para el proceso de reposición?	X		X		X		X		
3	¿Considera adecuado el precedente vinculante en que el trabajador elija entre reposición o indemnización?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Remuneraciones devengadas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Considera Usted que con la reposición se consigue más adelante la estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Usted que los empleadores deben considerar la permanencia para el contrato indeterminado?	X		X		X		X		
6	¿Considera usted que existen las normas correspondientes para la protección contra el despido arbitrario?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen

DNI. N.º 09700062

Especialidad del validador: Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

4Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 31 de mayo del 2022

Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen

DNI. N.º 09700062

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estabilidad laboral de entrada</b>									
1	¿Considera Usted que en los procesos laborales deben pagarse los devengados?	X		X		X		X		
2	¿Considera adecuado la causal despido fraudulento o despido arbitrario en una situación de búsqueda de estabilidad económica en el país?	X		X		X		X		
3	¿Considera Usted que la remuneración afecta la estabilidad económica y capacidad del trabajador?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estabilidad laboral de salida</b>									
4	¿Considera Usted que todo trabajador merece una estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Ud. la reposición al centro de trabajo afecta la organización de los empresarios?	X		X		X		X		
6	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los empleadores al realizar la reposición?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]                   Aplicable después de corregir [   ]                   No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen

DNI. N.º 09700062

Especialidad del validador: Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

4Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 31 de mayo del 2022



Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen

DNI. N.º 09700062

### Anexo 4.3. Experto N° 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Principio de continuidad</b>									
1	¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la situación de crisis en el país?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los trabajadores para el proceso de reposición?	X		X		X		X		
3	¿Considera adecuado el precedente vinculante en que el trabajador elija entre reposición o indemnización?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Remuneraciones devengadas</b>									
4	¿Considera Usted que con la reposición se consigue más adelante la estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Usted que los empleadores deben considerar la permanencia para el contrato indeterminado?	X		X		X		X		
6	¿Considera usted que existen las normas correspondientes para la protección contra el despido arbitrario?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luís Ángel Espinoza Pajuelo DNI: 10594662

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Suficiencia <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estabilidad laboral de entrada</b>									
1	¿Considera Usted que en los procesos laborales deben pagarse los devengados?	X		X		X		X		
2	¿Considera adecuado la causal despido fraudulento o despido arbitrario en una situación de búsqueda de estabilidad económica en el país?	X		X		X		X		
3	¿Considera Usted que la remuneración afecta la estabilidad económica y capacidad del trabajador?	X		X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estabilidad laboral de salida</b>									
4	¿Considera Usted que todo trabajador merece una estabilidad laboral?	X		X		X		X		
5	¿Considera Ud. la reposición al centro de trabajo afecta la organización de los empresarios?	X		X		X		X		
6	¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los empleadores al realizar la reposición?	X		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>):** \_\_\_\_\_ Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Luís Ángel Espinoza Pajuelo      DNI: 10594662

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

<sup>4</sup>**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

-----  
Firma del Experto Informante.



## Anexo 5. Evidencias de la recolección de datos



