



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

REPOSICIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL
SECTOR PÚBLICO EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS
ORCID: 0000-0001-9714-9706

ASESOR

MAG. JORGE LUIS CARO GONZALO
ORCID: 0000-0001-8470-669X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2022



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Castillo Grados, J. A. (2022). *Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Juber Alberto Castillo Grados
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10161073
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9714-9706
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jorge Luis Caro Gonzalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06595079
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8470-669X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Luis Caro Gonzalo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06595079
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Martin Vicente Tovar Cerquen
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09700062
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario de la ciencia jurídica
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

Facultad de Ciencias Humanas

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo; quien lo preside y, los miembros del jurado Mg. Jorge Luis Caro Gonzalo y Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen; reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

"REPOSICIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2020"

Presentado por el bachiller:
JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS

Para optar el Título Profesional de Abogado
luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Con mención de publicación: SI NO

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 28 días del mes de octubre del 2022.

Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Presidente

Mg. Jorge Luis Caro Gonzalo
Secretario

Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

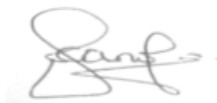
Yo JORGE LUIS CARO GONZALO, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

REPOSICIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2020

Del estudiante Juber Alberto, Castillo Grados; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) 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, 12 de Agosto del 2022



MG. JORGE LUIS CARO GONZALO

DNI : 06595079

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada principalmente a mis padres, quienes superior forjar con disciplina el estudio y a todas las personas que me han apoyado en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero agradecimiento a los docentes y jurado de la universidad por su constante fortaleza, entusiasmo, perseverancia y aliento en el desarrollo del conocimiento que me permitieron alcanzar mi máspreciado objetivo, el de ser abogado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	14
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
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	19
2.2. Bases teóricas y científicas	21
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	23
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Población y muestra.....	26
3.3. Hipótesis.....	27
3.4. Variables - Operacionalización.....	27
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	28
3.6. Procesamiento de los datos.....	29
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
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.....	46
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	49
5.2. Conclusiones.....	51
5.3. Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Variable 1: Reposición laboral
Tabla 2	Variable 2: Derecho al trabajo
Tabla 3	Valores de la prueba
Tabla 4	Valores de Alfa de Cronbach
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad
Tabla 6	Resultado de, de qué manera se realiza el periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima Metropolitana
Tabla 7	Resultado de, de qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 8	Resultado de, de qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 9	Resultado de, de qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 10	Resultado de, de qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 11	Resultado de, de qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 12	Resultado de, de qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 13	Resultado de, de qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 14	Resultado de, de qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

Tabla 15	Resultado de, de qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 16	Resultado de, de qué manera el Estado protege el acceso a la información de postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 17	Resultado de, de qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 18	Resultado de, de qué manera el Estado protege la prestación de seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 19	Resultado de, de qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana
Tabla 20	Contrastación de las hipótesis de estudio

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultado de, de qué manera se realiza el periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima Metropolitana
- Figura 2 Resultado de, de qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 3 Resultado de, de qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 4 Resultado de, de qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 5 Resultado de, de qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 6 Resultado de, de qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 7 Resultado de, de qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 8 Resultado de, de qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 9 Resultado de, de qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 10 Resultado de, de qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 11 Resultado de, de qué manera el Estado protege el acceso a la información de postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

- Figura 12 Resultado de, de qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 13 Resultado de, de qué manera el Estado protege la prestación de seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana
- Figura 14 Resultado de, de qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana

REPOSICIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2020

JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio estableció como objetivo general: Conocer el nivel de incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. Por ello, se plantea que la reposición es parte del derecho del trabajador en casos de despidos arbitrarios, injustificados o despido nulo, teniendo en cuenta el principio de continuidad y la protección de la constitución y las normas laborales, como lo indica el Tribunal Constitucional en los diversos dictámenes realizados en la materia. La metodología indica que se aplicó un estudio básico puro, un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional no experimental, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta junto con el instrumento del cuestionario. Se concluyó en los casos de protección de la ley, esta busca que los trabajadores no solo reciban sus salarios, sino que también gocen de beneficios como la seguridad social, licencias, prestaciones, salud y seguridad en el trabajo, sindicalización que permita contar con mayor permanencia laboral por ser el empleo un derecho humano. Por otra parte, los trabajadores despedidos suelen recurrir a la interposición de demandas en busca de obtener la reposición y en caso de no alcanzar las pretensiones planteadas, estos suelen recurrir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a fin de buscar que organismo supranacional establezca justicia.

Palabras clave: reposición laboral, derecho al trabajo, estabilidad laboral, derechos fundamentales.

**LABOR REPLACEMENT AND THE IMPACT OF THE RIGHT TO WORK IN THE
PUBLIC SECTOR IN METROPOLITAN LIMA IN 2020**

**JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

ABSTRACT

The present study established as a general objective: To know the level of incidence of labor reinstatement with respect to the right to work in the public sector in Metropolitan Lima in 2020. Therefore, it is stated that the reinstatement is part of the right of the worker in cases of arbitrary, unjustified dismissals or null dismissal, taking into account the principle of continuity and the protection of the constitution and labor regulations, as indicated by the Constitutional Court in the various opinions made on the matter. The methodology indicates that a pure basic study was applied, a quantitative approach, a non-experimental correlational design, for data collection the survey technique was applied together with the questionnaire instrument. It was concluded in the cases of protection of the law, it seeks that workers not only receive their salaries, but also enjoy benefits such as social security, licenses, benefits, health and safety at work, unionization that allows for greater job permanence because employment is a human right. On the other hand, dismissed workers usually resort to filing lawsuits in search of obtaining reinstatement and if they do not reach the claims made, they usually resort to the Inter-American Court of Human Rights, in order to seek a supranational body to establish justice.

Keywords: job replacement, right to work, job stability, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio plantea que el despido de los trabajadores en el sector público, de manera arbitraria, es considerada como una vulneración del derecho al trabajador, donde se transgrede la permanencia, se incumple el contrato de trabajo o la estabilidad con la que goza el trabajador, se presenta diversas controversias acerca de despidos que es resuelto en la vía judicial. Es común que los trabajadores del sector público despedidos puedan buscar la reincorporación, caso contrario una indemnización con la finalidad de proteger sus derechos, donde a veces se puede obtener la reposición y el pago de las remuneraciones devengadas.

Se logró establecer que, en los casos de protección de la ley, esta busca que los trabajadores no solo reciban sus salarios, sino que también gocen de beneficios como la seguridad social, licencias, prestaciones, salud y seguridad en el trabajo, sindicalización que permita contar con mayor permanencia laboral por ser el empleo un derecho humano. Por otra parte, los trabajadores despedidos suelen recurrir a la interposición de demandas en busca de obtener la reposición y en caso de no alcanzar las pretensiones planteadas, estos suelen recurrir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a fin de buscar que organismo supranacional establezca justicia.

El estudio planteo como objetivo general: Conocer el nivel de incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Por último, se precisa que esta investigación estuvo plasmada en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Problema de investigación, en esta secuencia se estableció los problemas del estudio al igual que los objetivos.

Capítulo II: Marco teórico, en esta secuencia se estableció los estudios previos sobre la investigación, y también las cuestiones teóricas y doctrinarias.

Capítulo III: Marco metodológico, en esta secuencia se estableció el tipo y diseño de investigación y demás aspectos metodológicos.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de datos, en esta secuencia se establecieron los resultados plasmados en gráficos y figuras.

Capítulo V: Discusiones, conclusiones y recomendaciones, en esta secuencia se estableció la deliberación de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El despido de los trabajadores en el sector público de manera arbitraria, es considerada como una vulneración del derecho al trabajo, donde se transgrede la permanencia, se incumple el contrato de trabajo, o la estabilidad con la que goza el trabajador, situación que conlleva al trabajador a recurrir mediante una demanda en la vía judicial laboral a la reposición de su puesto de trabajo. Es usual que los trabajadores del sector públicos despedidos recurran a la vía judicial para buscar la protección de sus derechos, y se deje sin efecto el despido, donde a veces se puede obtener la reposición y el pago de las remuneraciones devengadas, solo remuneraciones devengadas, o se declare infundada la pretensión.

En relación a la reposición laboral, el principio de permanencia se refiere a la protección del trabajo por parte del Estado a través de las instancias pertinentes para la aplicación de la ley de manera horizontal que alcance a todos los ciudadanos.

El ordenamiento constitucional peruano, protege el derecho al trabajo, al igual que la estabilidad laboral, siendo el trabajador solo cesado cuando existen circunstancias que lo acreditan como tal.

No obstante, existe un supuesto normativo donde la pauta de acceso a la administración pública difiere de las nuevas modalidades de contrato como aquellos con orden de servicio por tercero o los servicios profesionales y el contrato del Decreto Legislativo N° 1057, el cual manifiesta la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), restringiendo la labor del trabajador. Por ello, se presume que no existe la estabilidad laboral a pesar de que el ámbito constitucional, siendo la Constitución Política, la norma que protege el derecho al trabajo pero que no estipula tajantemente el derecho de estabilidad laboral.

En vista de ello, la estabilidad laboral como parte del derecho al trabajo, se establece en la doctrina como estabilidad de entrada y de salida, siendo las medidas que vincula a esta como la estabilidad de salida, puede ser estabilidad absoluta y estabilidad relativa, en ese sentido se hace hincapié que con respecto a la primera se afirma que esta admite la reposición, mientras que la segunda, la indemnización, a su vez estabilidad relativa, pudiendo ser propia e impropia, siendo a propia a partir del otorgamiento de la indemnización y la remuneración devengada, y será impropia, cuando solo alcanza la indemnización.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué nivel de relación existe entre la incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?

Problemas específicos

¿Qué nivel de relación existe entre la incidencia del contrato de trabajo o nombramiento con respecto al derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?

¿Conocer el nivel de incidencia del principio de continuidad con respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?

¿Conocer el nivel de incidencia en el pago de remuneraciones devengadas respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Conocer el nivel de incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación que existe entre la incidencia del contrato de trabajo o nombramiento, respecto al derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Conocer el nivel de incidencia del principio de continuidad con respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Conocer el nivel de incidencia en el pago de remuneraciones devengadas respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

La investigación es justificada de manera teórica porque facilitara generar mayor número de información jurídico por medio del análisis e interpretación de la norma que permita defender la estabilidad laboral mediante la reposición, estando consagrado por medio del ámbito constitucional.

Justificación práctica

El estudio presenta evidencias de casos de reposición que son dictaminadas por el justiciero, siendo proporcionadas a los demandantes por conceptos de prevención, así mismo, se consta que recibieron una retribución temporal.

Justificación metodológica

La investigación recurre a la metodología cuantitativa, utilizando técnicas e instrumentos para recolectar información con la finalidad de medir las variables mediante frecuencias estadísticas.

Justificación legal

Se establecieron como fundamentos legales, la Constitución Política del Perú y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

Se presento limitaciones de índole temporal en relación al periodo del año 2020, en donde se reflejó una fase de la dimensión del problema que contempla en inicio de pandemia. Además, el estudio se centró 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 tuvieron la atención en las bibliotecas y universidades, situación que ha generado que la búsqueda bibliográfica se haya centralizado 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 orienta al examen de la ley, la doctrina y la fiscalización de SUNAFIL.

Limitación económica

El estudio presento limitación de índole económica dentro del periodo de recesión económica, a casusa de la pandemia, junto con 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 afecta al estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Almada (2016) estableció su informe sobre *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. La tesis analiza las diversas legislaciones y constituciones sobre el derecho al trabajo y las condicionalidades dignas, en donde se identifica que el problema está asociado a la contratación de terceras personas que permiten evadir responsabilidad a los empleadores de manera directa, debiendo proteger al trabajador para que pueda alcanzar un puesto en condiciones de igualdad con protección legal y no ser despedido son causas. La obligación del Estado de formular una política laboral, y la corriente del garantismo que permita institucionalizar la protección a los derechos laborales, poniendo énfasis en los casos de explotación de los menores.

Patlán (2016) en su informe final sobre “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, concluyó que el Estado tiene la finalidad de garantizar que los trabajadores cuenten con una adecuada calidad de vida dentro del centro laboral, no obstante aunque existen determinadas empresas que se enfocan en brindar las condiciones para que el trabajador cuente con un ámbito digno donde pueda ejercer sus actividades, no existe la obligatoriedad de que las empresas establezcan estas peculiaridades, ya que las leyes laborales no establecen tajantemente que las empresas estén en la obligación de proveer un trabajo digno, y ni tampoco el de la estabilidad laboral, por ello, estos vacíos legales deben ser subsanados por el Estado para mejorar el régimen laboral.

Quiloango (2014) estableció su informe final sobre *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Respecto a la metodología, se utilizó el

método analítico y la investigación de campo por ser un estudio cualitativo, pero que también se plasmó en un estudio cuantitativo, dado que empleo una muestra donde se utilizó 50 participantes, los cuales fueron encuestados y que posteriormente se aplicó una serie de frecuencias numéricas. Se concluyó, que la Constitución Política de la república del Ecuador, puso en evidencia la majestuosidad del derecho laboral, siendo este un estatuto fundamental que debe ser garantizado por el gobierno nacional en todos los aspectos jurídicos sociales.

Antecedentes nacionales

Caro (2019) en su informe final sobre *Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público.*, establece como conclusión que, el despido laboral ha sido un problema que perjudica los derechos del trabajador, ya que muchas veces los trabajadores han sido despedidos de forma arbitraria o injustificada, lo cual es contrario a los regímenes laborales, por lo que ante estas circunstancias debe accionarse la tutela del Estado hacia los trabajadores que fueron despedidos injustamente en busca de hacer valer sus derechos laborales.

Espinal (2018) en su informe final sobre *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*, estableció la siguiente conclusión, el derecho a la estabilidad laboral, ha surgido por obra del Estado de derecho, quien, mediante la regulación de los derechos humanos, identificó al derecho laboral dentro de estas tendencias, y uno de los elementos del derecho laboral es la estabilidad, así como los beneficios sociales y otros derechos que establece el legislador.

Paredes (2018) puso énfasis en su estudio sobre *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*, con la finalidad de analizar el despido arbitrario y la reposición laboral, estableciendo los

niveles de protección laboral. Concluyó que, la estabilidad laboral asegura la existencia de un ámbito protector en su máximo esplendor, por ser la defensa del derecho al trabajo, teniéndose en cuenta que, ante el despido arbitrario, los mecanismos de protección se ponen en marcha para brindar tutela al trabajador que fue despedido injustamente, con miras a impugnar el despido y que el trabajador sea repuesto a su centro laboral con las indemnizaciones que la ley establece.

Medrano (2017), en su informe final sobre *La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016*, utilizó una metodología descriptiva y un enfoque cuantitativo. Concluyó que, es indispensable que la reposición se ampare en los apartados 610 y 611 del Código Procesal Civil, por cuanto los parámetros laborales implican muchas trabas respecto a la calidad probatoria. Por ello, el despido arbitrario vulnera el derecho consagrado en la constitución, siendo necesario que el legislador aplique medidas legislativas para mejorar el sistema laboral.

Rivera (2017) en su informe final sobre *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco*, concluye que, el derecho al trabajo forma parte del texto constitucional, al igual que de los tratados internacionales que definen al trabajo como un derecho inherente de toda persona. En ese sentido, al percibirse un acontecimiento que evidencia la vulneración de este derecho, el Estado debe actuar de forma inmediata para brindar tutela hacia los trabajadores afectados por los despidos laborales, también se encuentra el tribunal constitucional como máximo interprete de los derechos fundamentales, debe establecer doctrinas y jurisprudencias que fortalezcan los derechos laborales.

2.2. Bases teóricas y científicas

Trabajo

El escenario histórico el trabajo, denota esfuerzo físico o mental para transformar un hecho o bien, incluso con el desarrollo de la tecnología. Desde la aparición de nuestra especie, el trabajo ha sido la única herramienta que el ser humano ha tenido para salir adelante, el desarrollo y los cambios en la humanidad se ha venido dando desde la labor intelectual y material, que incluye a la participación de ambos géneros que hoy nuestra legislación reconoce.

El derecho del trabajo, instituye formas imperativas así las partes consigan comenzar una relación jurídica contractual. Por otra parte, se precisa que, el derecho del trabajo presenta el siguiente carácter: dinámica, de integración social, profesional, tuitiva, derecho especial, autónomo. Todas ellas establecen una protección integral del derecho al trabajador, pues su naturaleza establece que las maneras de desarrollar las actividades laborales se encuentran supeditadas a las normas constitucionales y de la materia laboral de cada país; y beneplacitamente se viene desarrollando las instituciones que la protegen.

Es importante comprender que la constitución muestra una amplia protección al área laboral, por cuanto la interpretación de los derechos laborales es aplicable en nuestra normatividad constitucional.

En otro aspecto, está la norma pragmática de cumplimiento obligatorio, se orienta hacia la seguridad del mandato y la estabilidad de la acción normativa, en ese escenario es la constitución la que delimita el respeto y sus instancias para hacer firme las normativas.

En nuestro país, el régimen laboral está siendo tutelado mediante la constitución del año 1993, siendo un instrumento esencial para hacer valer los derechos laborales.

Estabilidad laboral

En lo que corresponde a nuestra estructura laboral, la estabilidad laboral es un sistema de protección del trabajador respecto a los posibles actos contra su trabajo y con ello se vincula a su salario, la tutela familiar y salud. El modelo que permite orientar la protección laboral lo podemos ver en el mundo en los estados de protección que se practican en los países nórdicos, quienes han llegado a un nivel de desarrollo conjunto, donde la protección laboral es entendida como un paradigma de desarrollo. Y, en ese escenario es importante preguntarse ¿Cuál es la importancia de la estabilidad laboral?, respecto a la estabilidad laboral es un proceso elemental en el desarrollo laboral, que el derecho debe contemplar por su necesidad de las relaciones contractuales de materia laboral.

En relación a la estabilidad laboral, se presume que el objetivo de la estabilidad es desalentar y desanimar el despido de los trabajadores de manera anárquica y caprichosa que impida dejar un estado de desprotección económica a un conjunto de trabajadores, y en ese escenario plantea tres principios de la estabilidad laboral. Estas son; 1. De dignidad, 2. De igualdad, 3. De libertad. Veamos en qué consisten.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- **Derecho al trabajo**

El derecho del trabajo, instituye formas imperativas así las partes consigan comenzar una relación jurídica contractual. Por otra parte, se precisa que, el derecho del trabajo presenta el siguiente carácter: dinámica, de integración social, profesional, tuitiva, derecho especial, autónomo. Todas ellas establecen una protección integral del derecho al trabajador, pues su naturaleza establece que las maneras de desarrollar las actividades laborales se encuentran supeditadas a las normas

constitucionales y de la materia laboral de cada país; y beneplacitamente se viene desarrollando las instituciones que la protegen.

- **Despido laboral**

El despido laboral ha sido un problema que perjudica los derechos del trabajador, ya que muchas veces los trabajadores han sido despedidos de forma arbitraria o injustificada, lo cual es contrario a los regímenes laborales, por lo que ante estas circunstancias debe accionarse la tutela del Estado hacia los trabajadores que fueron despedidos injustamente en busca de hacer valer sus derechos laborales.

- **Despido arbitrario**

El despido arbitrario vulnera el derecho consagrado en la constitución, siendo necesario que el legislador aplique medidas legislativas para mejorar el sistema laboral.

- **Estabilidad laboral**

En lo que corresponde a nuestra estructura laboral, la estabilidad laboral es un sistema de protección del trabajador respecto a los posibles actos contra su trabajo y con ello se vincula a su salario, la tutela familiar y salud. El derecho a la estabilidad laboral, ha surgido por obra del Estado de derecho, quien, mediante la regulación de los derechos humanos, identifico al derecho laboral dentro de estas tendencias, y uno de los elementos del derecho laboral es la estabilidad, así como los beneficios sociales y otros derechos que establece el legislador.

- **Constitución Política del Perú**

Es un instrumento fundamental que puso en evidencia la majestuosidad del derecho laboral, siendo este un estatuto fundamental que debe ser garantizado por el gobierno nacional en todos los aspectos jurídicos sociales.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se estableció un estudio básico puro, porque se reunió información para fortalecer la temática de estudio.

Así mismo, se identificó un enfoque cuantitativo, dado que se aplicó una escala numérica para medir el problema de estudio. Por tanto, la tesis presenta un modelo de investigación cuantitativa. Los estudios cuantitativos se encargan de conocer las cantidades y ponderaciones que describen los comportamientos humanos desde sus elementos que manifiestan hechos medibles que son medios de demostración

Diseño de investigación

Se estableció un diseño correlacional, por cuanto se pretendió aplicar la medición de las variables para determinar su correlación, así mismo se identificó un diseño no experimental porque no se manipuló ninguna variable.

3.2. Población y muestra

Población

La población de estudio para la presente investigación fue las instituciones públicas donde se despidieron a los trabajadores, la vía judicial intra y supra nacional donde se ventilaron los casos de vulneración de derechos ante los despidos de los trabajadores. Para tal situación socio jurídica, se solicitó la participación de 12 abogados laboristas que por su práctica jurídica afronta la representación de sus patrocinados en casos de despidos, que a través de sus experiencias aportan sus conocimientos que será relevante.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por abogados especialistas en materia laboral, los cuales contribuyeron a la recolección de datos para medir las variables.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: A mayor reposición del trabajador en su puesto de trabajo, mayor derecho al trabajo de nombramiento en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Hipótesis específicas

H1: A mayor incidencia del contrato de trabajo o nombramiento del trabajador, mayor derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

H2: Hi: A mayor aplicabilidad del principio de continuidad, mayor protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

H3: Hi: A mayor incidencia en el pago de las remuneraciones devengadas en el proceso, mayor protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Se establecieron las siguientes variables:

Variable 1: Reposición laboral

Variable 2: Derecho al trabajo

Tabla 1

Variable 1: Reposición laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Contrato de trabajo o nombramiento	Periodo de prueba	1	Siempre (5), Casi siempre (4),
	A plazo indeterminado	2	A veces (3), Casi Nunca (2)
	Acceso a la carrera publica	3	Nunca (1)
Principio de continuidad	Protección contra el despido	4	Siempre (5), Casi siempre (4),
	Continuidad laboral	5	A veces (3), Casi Nunca (2)
	Estabilidad laboral	6	Nunca (1)

Pago de remuneraciones devengadas	Reconocimiento de lo no pagado	7	Siempre (5), Casi siempre (4),
		8	A veces (3), Casi Nunca (2)
	Reanudación del vínculo laboral		Nunca (1)

Tabla 2*Variable 2: Derecho al trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Acceso al Trabajo	No discriminación	9	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2)
	Cuenta con contrato	10	Nunca (1)
	Acceso a la información	11	
Protección del trabajador	Seguridad y salud en el trabajo	12	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2)
	Seguro de salud	13	Nunca (1)
	Pago de horas extras	14	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

Se utilizó el método cuantitativo para recolectar información con la finalidad de medir las variables mediante el análisis estadístico. También se utilizó el método deductivo, ya que es un procedimiento que va de lo general a lo particular, es metódico y permite establecer conjeturas de derechos colectivos a un grupo de trabajadores como a cualquier de otro individuo.

Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, ya que esta herramienta forma parte del estudio cuantitativo, siendo esencial para recolectar información. Por ello, al emplearse esta técnica, se dio origen a la formulación del cuestionario, en donde se formuló una serie de preguntas que tuvieron una escala de Likert. Con ello, fue viable

recolectar información para aplicar el programa de SPSS, para procesar los datos obtenidos.

3.6. Procesamiento de los datos

Para analizar los datos que permita conocer la investigación, estas fueron tratadas a través del sistema informático SPSS. Previamente en investigación se utilizó una muestra representativa utilizando procesos estandarizados con la finalidad de establecer mediciones cuantitativas de diversas características respecto a la población.

Luego de ello, se empleó el instrumento del cuestionario, cuya estructura fue de 08 reactivos para la variable 1, y 08 ítems para la variable 2. El instrumento que se empleó para lograr la información de las variables planteadas, se aplicaron vía web en formulario Google, con preguntas cerradas, de acuerdo a las dimensiones a investigar. Se recolectó la información de los abogados laboristas los cuales fueron 12 abogados. Una vez recolectadas las fuentes, pasamos a procesar la investigación de fuentes primarias en Excel, posteriormente examinar los datos en el estadístico SPSS. De esta forma, el estudio se perfeccionó con documentos y materiales organizacionales, en una lista de cotejos, para confirmar si los datos derivados en la encuesta irradian la confianza de las contestaciones de los encuestados, de esta forma ratificar en las terminaciones el nivel de correlación de las variables.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Se ha manejado el análisis de correlación denominado: alfa de Cronbach. Este patrón cuyo modelo de análisis de consistencia interna, donde se establece los elementos promedios. El instrumento consiste en una entrevista tipo Likert, donde las variables se estacionan en una posición de intervalos. Esta fiabilidad tuvo como aplicación de cinco (05) entrevistas de un número de abogados laboristas de ambos sexos. Se tiene en cuenta que dicha prueba se aplica a una población especializada que cuenta con las mismas características que se viene analizando. El análisis se concluye que la aplicación arroja los resultados de los cinco cuestionarios utilizados con catorce (14) preguntas.

Tabla 3

Valores de la prueba

Valores de la prueba	N	%
Casos Válido	05	100,0
Excluido (a)	0 (a)	,0
Total	05	100,0

Tabla 4

Valores de Alfa de Cronbach

Valor de Alfa	Valor de fiabilidad
> 0. 90	Elevada
0.70 – 0.90	Aceptable
0.50 – 0.70	Media o regular
0.25 – 0.50	Baja confiabilidad
0. 01 – 0.25	Mala o nula

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Números de elementos
0,756	0,895	45

Interpretación

El resultado nos muestra que la confiabilidad y validez es: ,756 cuyo valor es aceptable para el instrumento de recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

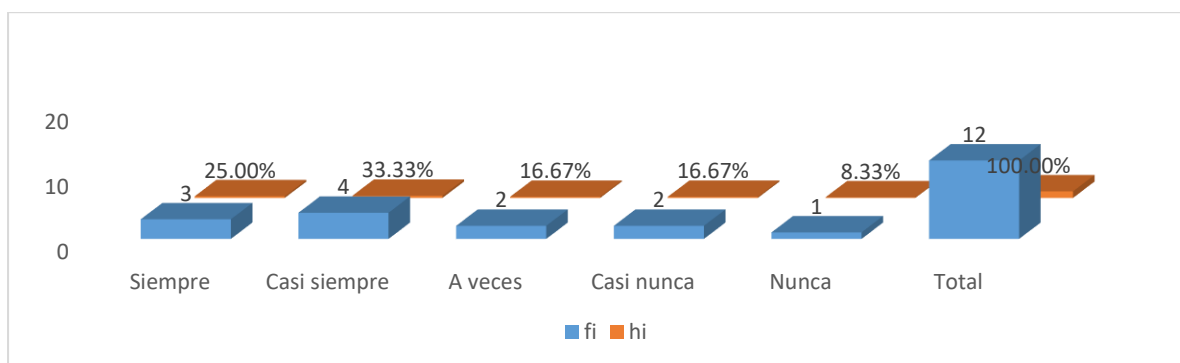
Tabla 6

Resultado de, de qué manera se realiza el periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	5	41.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	2	16.67%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 1

Resultado de, de qué manera se realiza el periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima Metropolitana



Interpretación

El 41% de los entrevistados responden que siempre se aplica el periodo de prueba en los que inician un empleo, el 25% señala que casi siempre se aplica el periodo de prueba por parte de los empleadores hacia el trabajador. El 16.67% de los entrevistados refieren que a veces el Estado suele aplicar el periodo de prueba en el trabajo. El 16.67% de los entrevistados señalan que casi nunca.

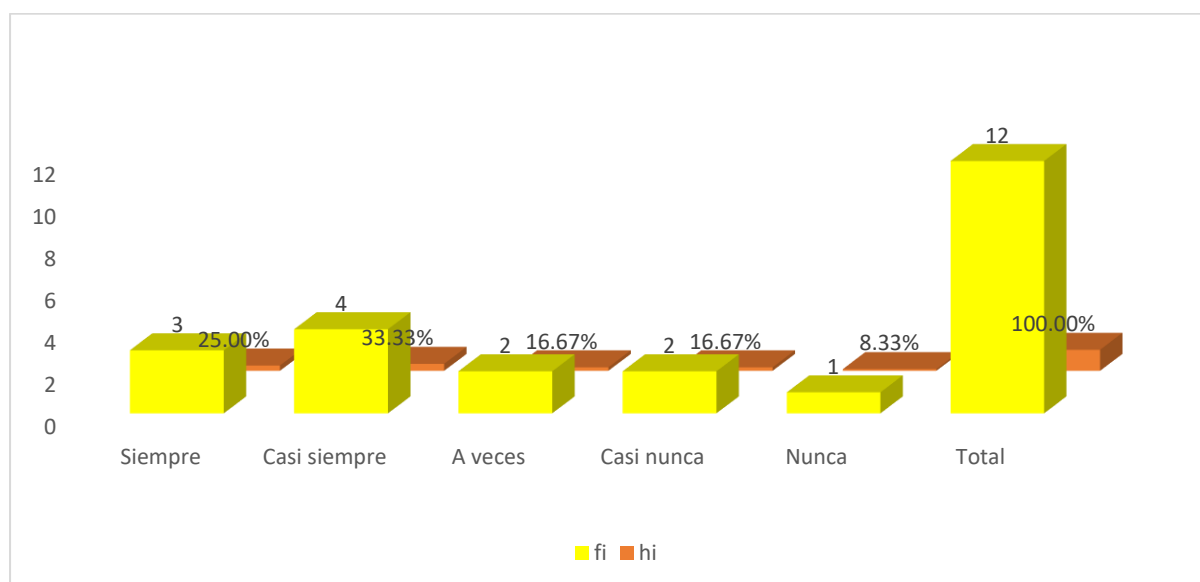
Tabla 7

Resultado de, de qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	5	41.67%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 2

Resultado de, de qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 41.67% de los entrevistados responden a veces el Estado cumple con el contrato a plazo indeterminado. El 25% de los entrevistados refieren que para ellos casi siempre el Estado suele cumplir los contratos a plazo indeterminado. El 16.67% de los empleadores del sector publico cumplen con el contrato a plazo indeterminado. El 16.67% de los entrevistados señalan que casi nunca las instituciones públicas respetan el contrato a plazo indeterminado.

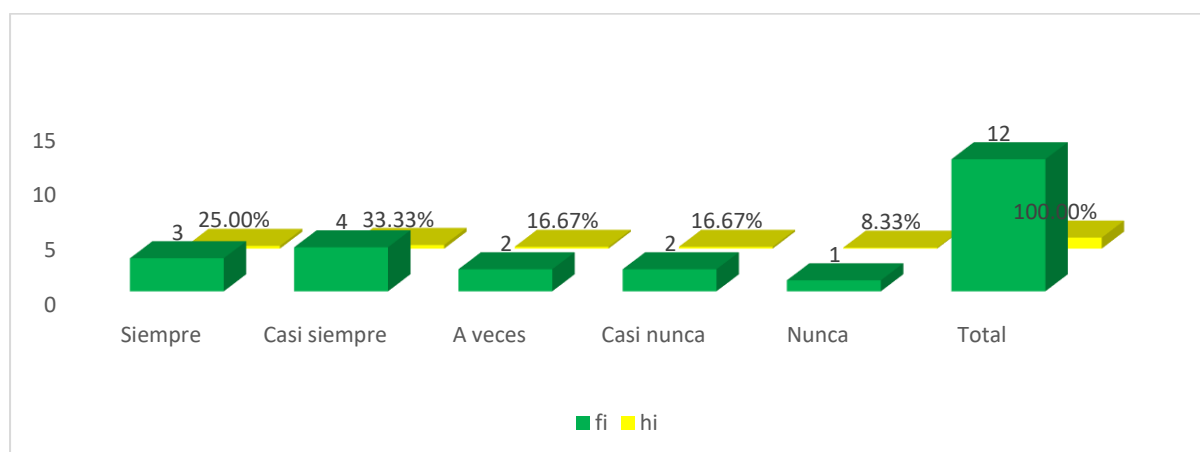
Tabla 8

Resultado de, de qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	2	16.67%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	3	25.00%
Total	12	100.00%

Figura 3

Resultado de, de qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 25% de los entrevistados responden que nunca el Estado cumple con facilitar el acceso a la carrera administrativa. El 25% de los entrevistados refieren que a veces el Estado cumple con facilitar el acceso a la carrera administrativa. El 16.67% de los entrevistados señalan que siempre el Estado cumple con facilitar el acceso a la carrera administrativa. El 16.67% de los entrevistados responden que casi siempre cumple con facilitar el acceso a la carrera administrativa. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca el Estado cumple con facilitar el acceso a la carrera administrativa.

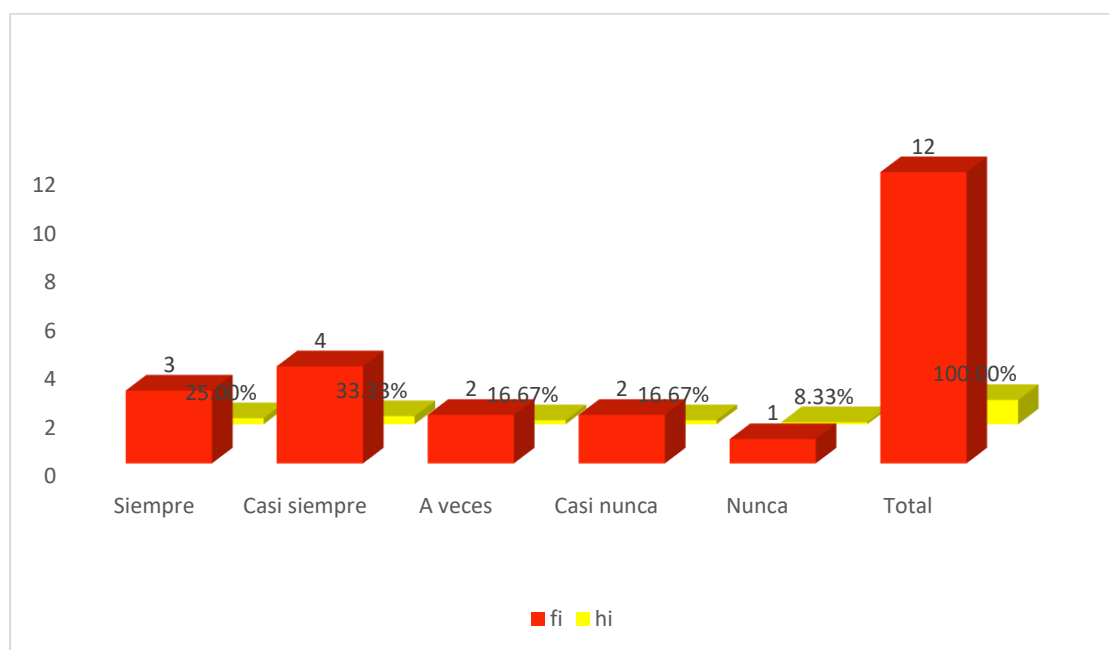
Tabla 9

Resultado de, de qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	6	50.00%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	2	16.67%
Casi nunca	1	8.33%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 4

Resultado de, de qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que siempre el Estado realiza la protección contra el despido en las instituciones públicas. El 25% de los entrevistados refieren que casi siempre se realiza la protección contra el despido. El 16.67% señalan que a veces el Estado suele cumplir con dicha protección. 8.33% responden casi nunca el Estado protege contra el despido.

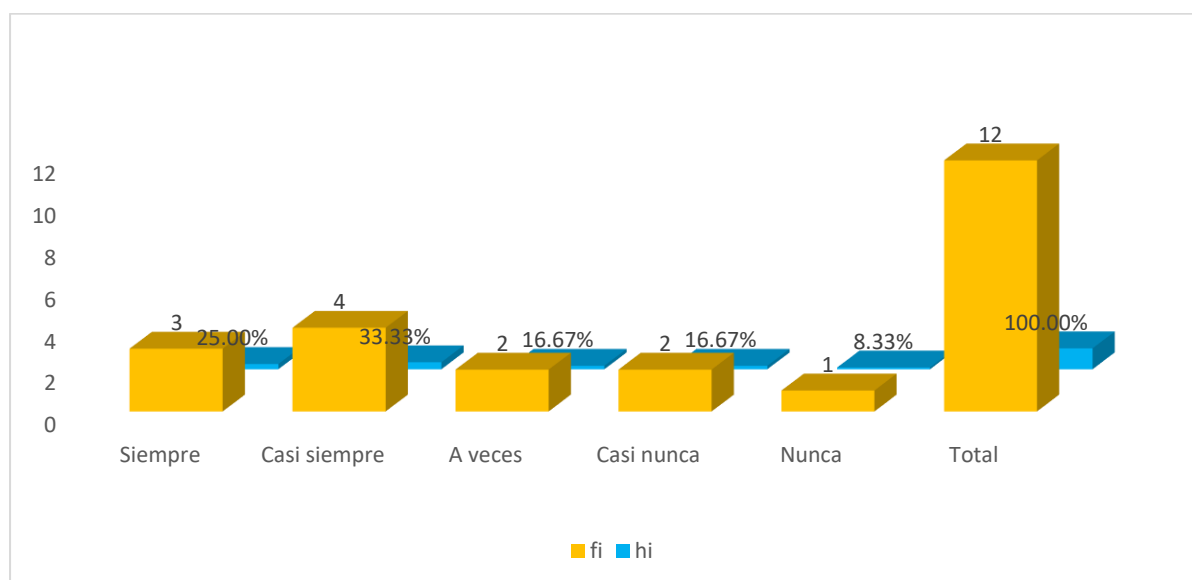
Tabla 10

Resultado de, de qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	4	33.33%
Casi nunca	3	25.00%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 5

Resultado de, de qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33.33% de los entrevistados responden que a veces el Estado cumple la protección de la continuidad laboral. El 25% responden que casi siempre el Estado cumple con proteger la continuidad laboral. El 25% de los entrevistados refieren que casi nunca el Estado suele proteger la continuidad del trabajo. El 16.67% de los entrevistados señalan que el Estado no protege la continuidad laboral.

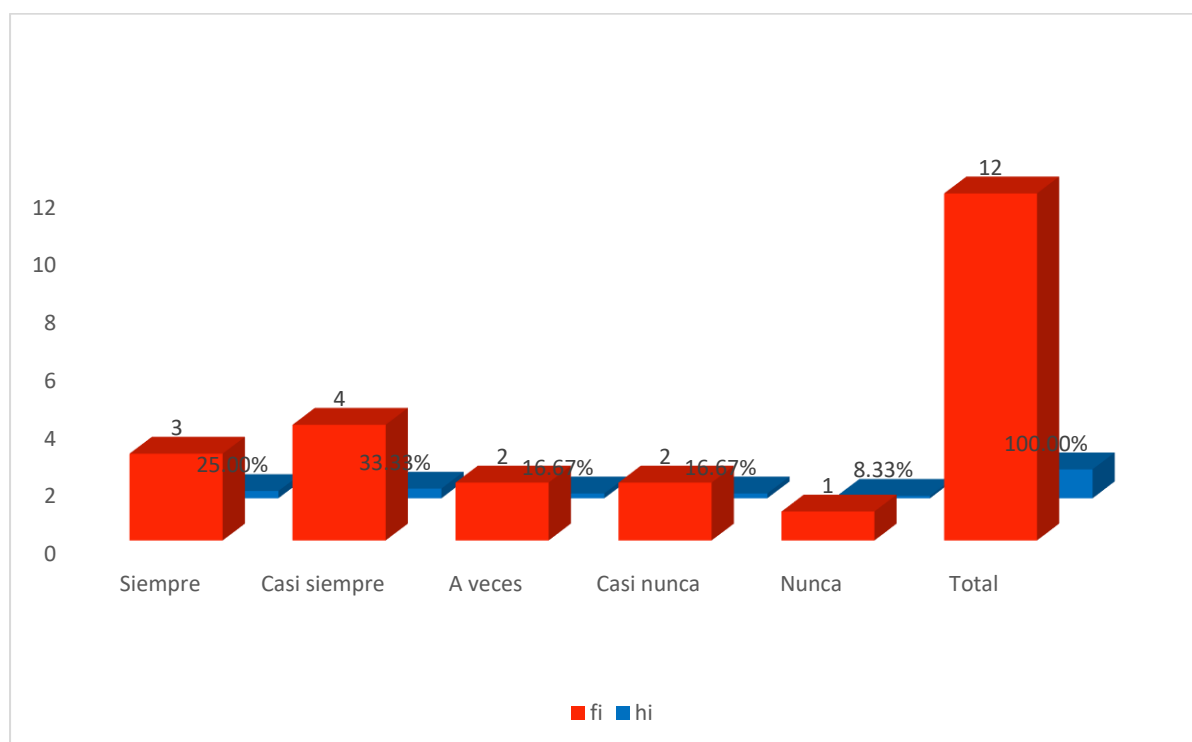
Tabla 11

Resultado de, de qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	1	8.33%
Casi siempre	2	16.67%
A veces	4	33.33%
Casi nunca	4	33.33%
Nunca	1	8.33%
Total	12	100.00%

Figura 6

Resultado de, de qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33% de los entrevistados responden que a veces el Estado cumple con proteger la estabilidad laboral. El 33.33% de los entrevistados refieren que casi nunca el Estado protege la estabilidad laboral. El 16.67% señala que casi siempre. El 8.33% responde siempre, y el 8.33% nunca.

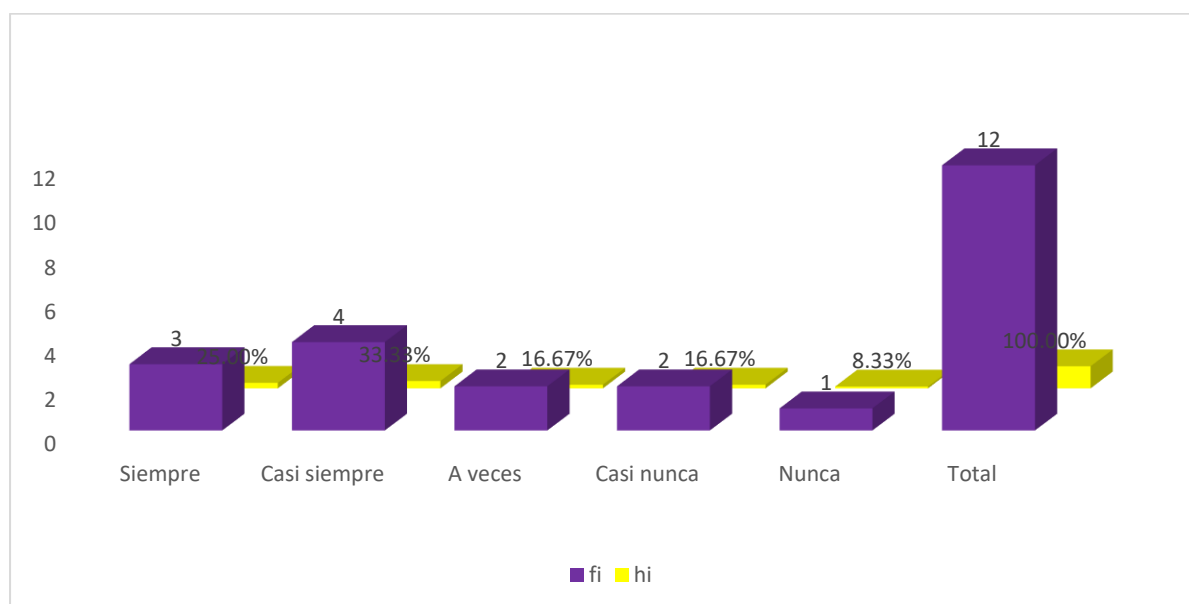
Tabla 12

Resultado de, de qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	3	25.00%
Casi siempre	4	33.33%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 7

Resultado de, de qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33.33% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones públicas reconocen lo no pagado al trabajador. El 25% de los entrevistados responden que siempre las instituciones públicas reconocen lo no pagado al trabajador. El 25% de los entrevistados responden que a veces las instituciones públicas reconocen lo no pagado al trabajador. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones públicas reconocen lo no pagado al trabajador. El 0.00% de los entrevistados responden que nunca las instituciones públicas reconocen lo no pagado al trabajador.

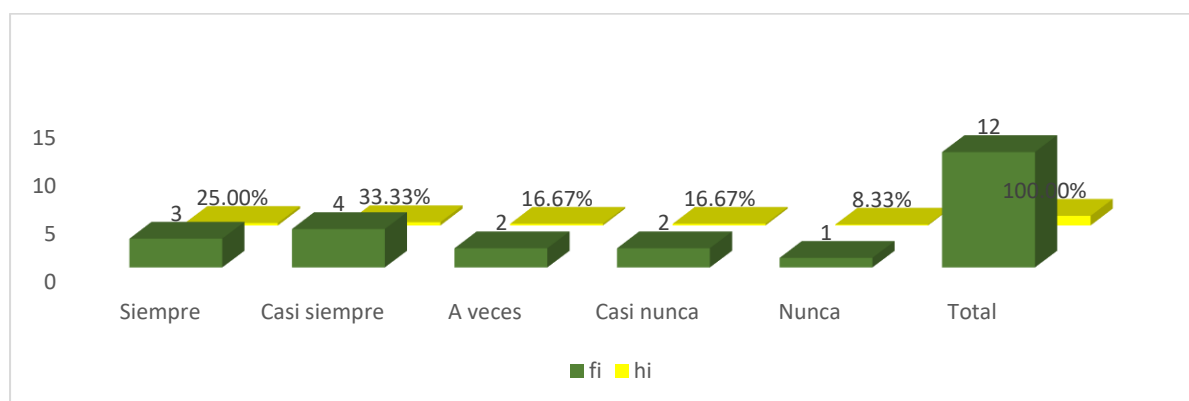
Tabla 13

Resultado de, de qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	5	41.67%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 8

Resultado de, de qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 41.67% de los entrevistados responden que a veces las instituciones públicas cumplen con la reanudación del vínculo laboral del trabajador para con la institución. El 25% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones públicas cumplen con la reanudación del vínculo laboral del trabajador para con la institución. El 16.67% de los entrevistados responden que siempre las instituciones públicas cumplen con la reanudación del vínculo laboral del trabajador para con la institución. El 16.67% de los entrevistados refieren que casi nunca las instituciones públicas cumplen con la reanudación del vínculo laboral del trabajador para con la institución.

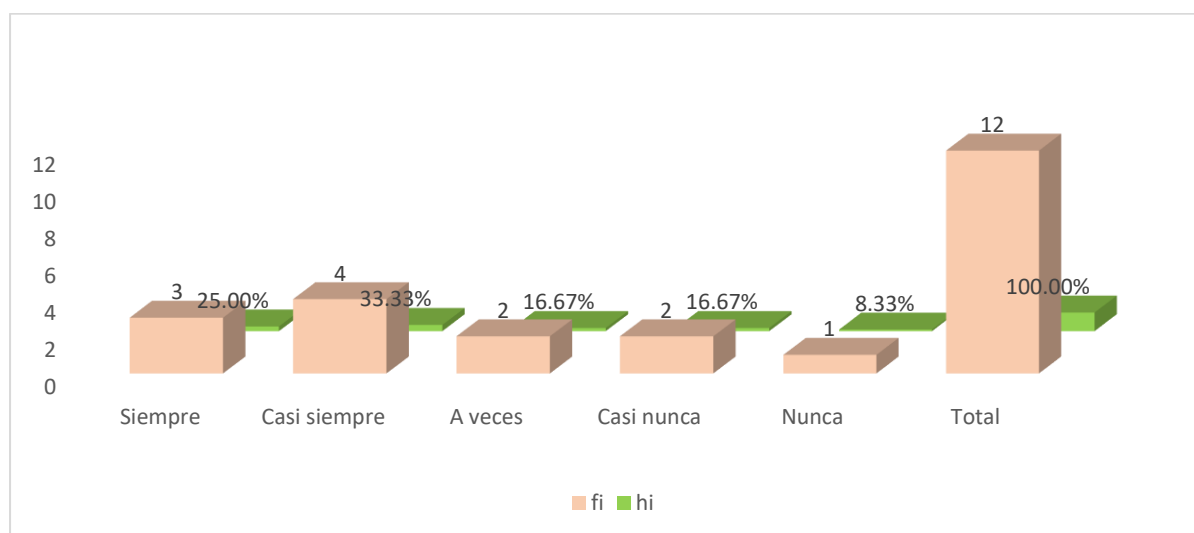
Tabla 14

Resultado de, de qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	1	8.33%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	4	33.33%
Nunca	4	33.33%
Total	12	100.00%

Figura 9

Resultado de, de qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33.33% de los entrevistados responden que nunca las instituciones públicas no discriminan a los postulantes en el proceso de selección. El 33.33% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones públicas no discriminan a los postulantes en el proceso de selección. El 25% de los entrevistados responden que a veces las instituciones públicas no discriminan a los postulantes en el proceso de selección. El 8.33% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones públicas no discriminan a los postulantes en el proceso de selección.

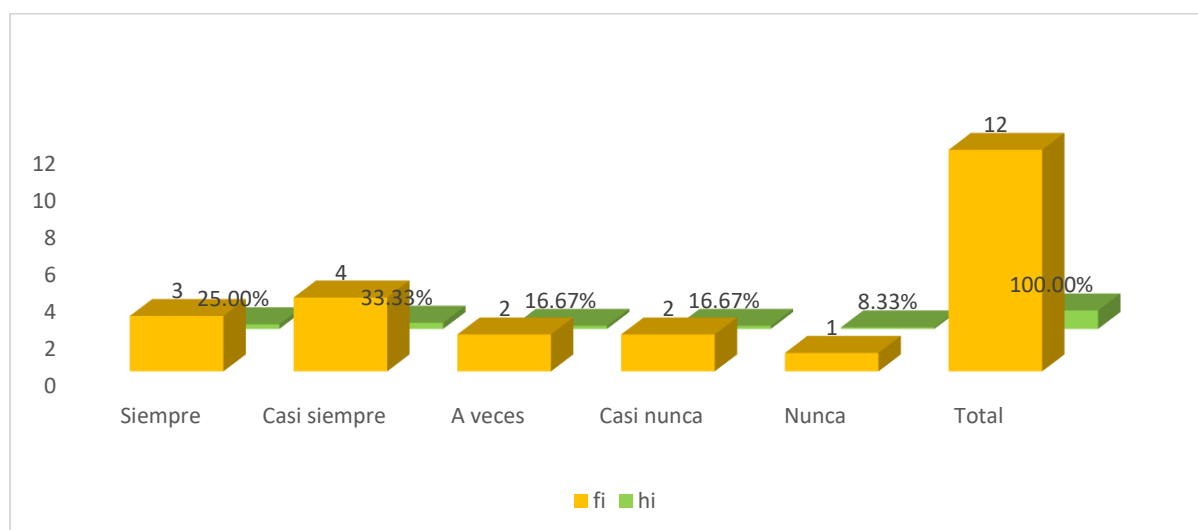
Tabla 15

Resultado de, de qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	5	41.67%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 10

Resultado de, de qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 41.67% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones protegen la relación contractual con el trabajador. El 25% de los entrevistados responden que a veces las instituciones protegen la relación contractual con el trabajador. El 16.67% de los entrevistados responden que siempre las instituciones protegen la relación contractual con el trabajador. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones protegen la relación contractual con el trabajador.

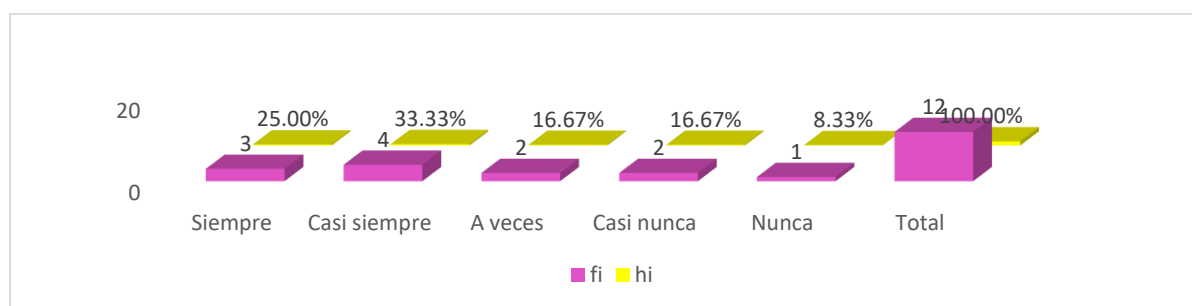
Tabla 16

Resultado de, de qué manera el Estado protege el acceso a la información de postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	2	16.67%
Total	12	100.00%

Figura 11

Resultado de, de qué manera el Estado protege el acceso a la información de postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 25% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones brindan protección a los postulantes para que accedan a la información del empleo. El 25% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones brindan protección a los postulantes para que accedan a la información del empleo. El 16.67% de los entrevistados responden que siempre las instituciones brindan protección a los postulantes para que accedan a la información del empleo. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones brindan protección a los postulantes para que accedan a la información del empleo. El 16.67% de los entrevistados responden que nunca las instituciones brindan protección a los postulantes para que accedan a la información del empleo.

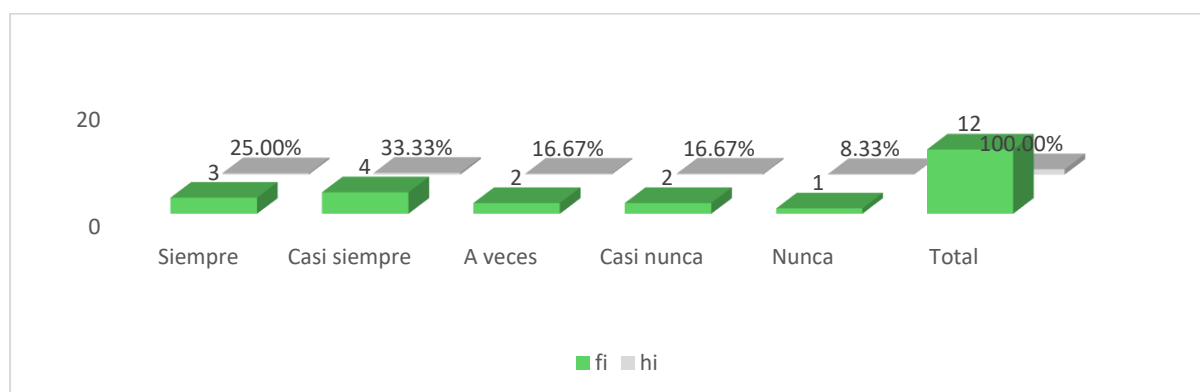
Tabla 17

Resultado de, de qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	2	16.67%
Casi siempre	4	33.33%
A veces	3	25.00%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	1	8.33%
Total	12	100.00%

Figura 12

Resultado de, de qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33.33% de los entrevistados responden que las instituciones públicas casi siempre brindan protección de la seguridad y salud en el trabajo. El 25% de los entrevistados responden que a veces las instituciones públicas brindan protección de la seguridad y salud en el trabajo. El 16.67% de los entrevistados responden que siempre las instituciones públicas brindan protección de la seguridad y salud en el trabajo. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones públicas brindan protección de la seguridad y salud en el trabajo. El 8.33% de los entrevistados responden que nunca las instituciones públicas brindan protección de la seguridad y salud en el trabajo.

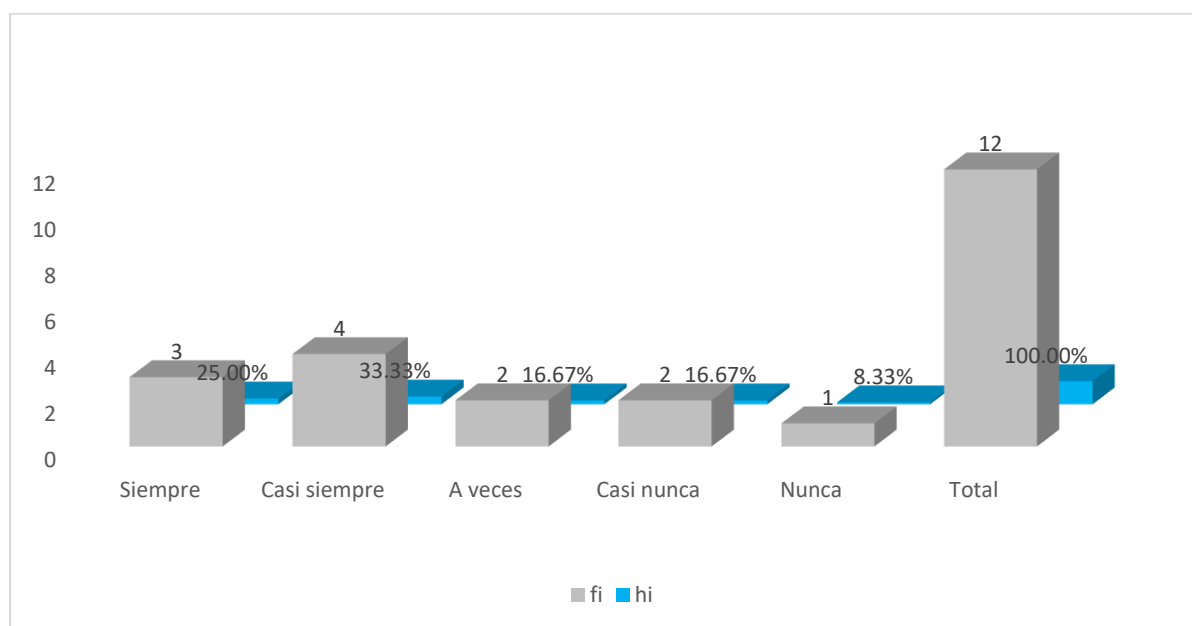
Tabla 18

Resultado de, de qué manera el Estado protege la prestación de seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	5	41.67%
Casi siempre	6	50.00%
A veces	1	8.33%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	12	100.00%

Figura 13

Resultado de, de qué manera el Estado protege la prestación de seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones prestan seguro de salud o seguridad social. El 41.67% de los entrevistados responden que siempre las instituciones prestan seguro de salud o seguridad social. El 8.33% de los entrevistados responden que a veces las instituciones prestan seguro de salud o seguridad social.

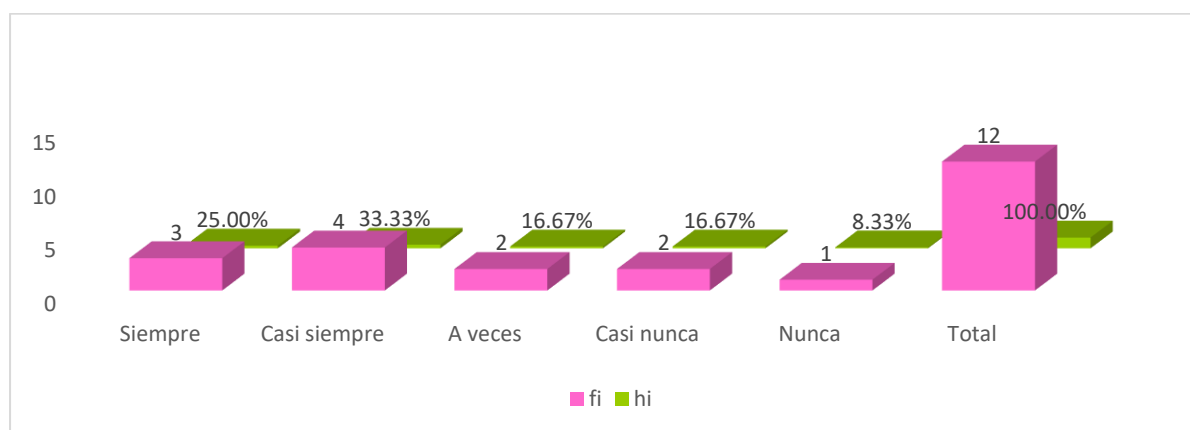
Tabla 19

Resultado de, de qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana

	fi	hi
Siempre	3	25.00%
Casi siempre	4	33.33%
A veces	2	16.67%
Casi nunca	2	16.67%
Nunca	1	8.33%
Total	12	100.00%

Figura 14

Resultado de, de qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana



Interpretación

El 33.33% de los entrevistados responden que casi siempre las instituciones prestan protección del pago de horas extras. El 25% de los entrevistados responden que siempre las instituciones prestan protección del pago de horas extras. El 16.67% de los entrevistados responden que a veces las instituciones prestan protección del pago de horas extras. El 16.67% de los entrevistados responden que casi nunca las instituciones prestan protección del pago de horas extras. El 8.33% de los entrevistados responden que nunca las instituciones prestan protección del pago de horas extras.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipotesis general

Hi: A mayor reposición del trabajador en su puesto de trabajo, mayor derecho al trabajo de nombramiento en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Como desenlace de ello, se contrasta la siguiente hipótesis nula:

Ho: A mayor reposición del trabajador en su puesto de trabajo, no existe mayor derecho al trabajo de nombramiento en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

Tabla 20

Contrastación de las hipótesis de estudio

Ítems	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de reposición del trabajador en su puesto de trabajo se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,050	Rechaza la hipótesis nula
2	Las categorías de incidencia del contrato de trabajo o nombramiento del trabajador se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
3	Las categorías de aplicabilidad del principio de continuidad se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
4	Las categorías de incidencia en el pago de las remuneraciones devengadas se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,001	Rechaza la hipótesis nula

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Interpretación

se concluye que al refutar la hipótesis nula Ho, la hipótesis general Hi se acepta, "A mayor reposición del trabajador en su puesto de trabajo, mayor derecho al trabajo de nombramiento en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020".

Donde el valor característico de grados de libertad es de 0 a 1, razón el valor de significancia menor a 0.05, indica la probabilidad de que no ocurra o el error al 5%, y la probabilidad de ocurrencia al 95%, siendo la H_1 , aceptada con un nivel de significancia menor al 0.05 (5%).

Las consecuencias nos muestran la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis nula H_0 , esta se muestra con mayor diferencia, las variables ensayadas se originan con posibilidades de paralelismo, lo que prueba que estas no son iguales, en resultado, existe discrepancia, donde los datos revelan que el nivel de rechazo de la hipótesis nula H_0 , se dan a un nivel de significancia menor a 0.05, rechazándose la hipótesis nula H_0 , y admitiéndose la primera hipótesis específica.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Discusión de antecedentes internacionales

Almada (2016) estableció su informe sobre, la protección del derecho al trabajo y las condiciones jurídicas, en donde se analizó las diversas legislaciones y constituciones sobre el derecho al trabajo y las condicionalidades dignas, en donde se identifica que el problema está asociado a la contratación de terceras personas que permiten evadir responsabilidad a los empleadores de manera directa, debiendo proteger al trabajador para que pueda alcanzar un puesto en condiciones de igualdad con protección legal y no ser despedido son causas. La obligación del Estado de formular una política laboral, y la corriente del garantismo que permita institucionalizar la protección a los derechos laborales, poniendo énfasis en los casos de explotación de los menores.

Patlán (2016) concluyó que, el Estado tiene la finalidad de garantizar que los trabajadores cuenten con una adecuada calidad de vida dentro del centro laboral, no obstante aunque existen determinadas empresas que se enfocan en brindar las condiciones para que el trabajador cuente con un ámbito digno donde pueda ejercer sus actividades, no existe la obligatoriedad de que las empresas establezcan estas peculiaridades, ya que las leyes laborales no establecen tajantemente que las empresas estén en la obligación de proveer un trabajo digno, y ni tampoco el de la estabilidad laboral, por ello, estos vacíos legales deben ser subsanados por el Estado para mejorar el régimen laboral.

Quiloango (2014) concluyó, que la Constitución Política de la república del Ecuador, puso en evidencia la majestuosidad del derecho laboral, siendo este un estatuto fundamental que debe ser garantizado por el gobierno nacional en todos los aspectos jurídicos sociales.

Discusión de antecedentes nacionales

Caro (2019) estableció como conclusión que, el despido laboral ha sido un problema que perjudica los derechos del trabajador, ya que muchas veces los trabajadores han sido despedidos de forma arbitraria o injustificada, lo cual es contrario a los regímenes laborales, por lo que ante estas circunstancias debe accionarse la tutela del Estado hacia los trabajadores que fueron despedidos injustamente en busca de hacer valer sus derechos laborales.

Espinal (2018) estableció la siguiente conclusión, el derecho a la estabilidad laboral, ha surgido por obra del Estado de derecho, quien, mediante la regulación de los derechos humanos, identificó al derecho laboral dentro de estas tendencias, y uno de los elementos del derecho laboral es la estabilidad, así como los beneficios sociales y otros derechos que establece el legislador.

Paredes (2018) concluyó que, la estabilidad laboral asegura la existencia de un ámbito protector en su máximo esplendor, por ser la defensa del derecho al trabajo, teniéndose en cuenta que, ante el despido arbitrario, los mecanismos de protección se ponen en marcha para brindar tutela al trabajador que fue despedido injustamente, con miras a impugnar el despido y que el trabajador sea repuesto a su centro laboral con las indemnizaciones que la ley establece.

Medrano (2017) concluyó que, es indispensable que la reposición se ampare en los apartados 610 y 611 del Código Procesal Civil, por cuanto los parámetros laborales implican muchas trabas respecto a la calidad probatoria. Por ello, el despido arbitrario vulnera el derecho consagrado en la constitución, siendo necesario que el legislador aplique medidas legislativas para mejorar el sistema laboral.

Rivera (2017) concluyó que, el derecho al trabajo forma parte del texto constitucional, al igual que de los tratados internacionales que definen al trabajo como

un derecho inherente de toda persona. En ese sentido, al percibirse un acontecimiento que evidencia la vulneración de este derecho, el Estado debe actuar de forma inmediata para brindar tutela hacia los trabajadores afectados por los despidos laborales, también se encuentra el tribunal constitucional como máximo intérprete de los derechos fundamentales, debe establecer doctrinas y jurisprudencias que fortalezcan los derechos laborales.

Discusión de resultados

Se ha manejado el análisis de correlación denominado: alfa de Cronbach. Este patrón cuyo modelo de análisis de consistencia interna, estableció los elementos promedios. El instrumento consistió en ser un cuestionario que contuvo preguntas de tipo Likert, donde las variables se estacionaron en una posición de intervalos. Esta fiabilidad tuvo como aplicación de cinco (05) encuestados de un número de abogados laboristas de ambos sexos. Se tuvo en cuenta que dicha prueba se aplicó a una población especializada que cuenta con las mismas características que se viene analizando. El análisis se concluyó que la aplicación arroja los resultados de los cinco cuestionarios utilizados con catorce (14) preguntas. Además, que los resultados fueron favorables porque se logro obtener una alta confiabilidad del instrumento empleado.

5.2. Conclusiones

Primera: Los resultados obtenidos identificaron las variables de; reposición laboral y derecho al trabajo, donde los especialistas encuestados establecieron que las instituciones públicas no protegen a los trabajadores respecto al derecho al empleo, asimismo, las leyes promovidas por el Estado no se ajustan a la reposición del trabajador, estos elementos difieren con los aspectos constitucionales de la protección al trabajo como el deber al trabajo y el derecho al trabajo.

Segunda: Las leyes laborales y constitucionales manifiestan la protección al trabajo. tal como señala la constitución que refiere al deber que tiene el Estado para proteger el trabajo en los trabajadores y promover leyes que proteja al trabajador, el derecho al trabajo se orienta a la protección de la tutela efectiva en los trabajadores a poder actuar en la defensa de sus derechos laborales.

Tercera: La reposición es parte del derecho del trabajador en casos de despidos arbitrarios, injustificados o despido nulo, teniendo en cuenta el principio de continuidad y la protección de la constitución y las normas laborales.

Cuarta: El derecho a la estabilidad laboral, ha surgido por obra del Estado de derecho, quien, mediante la regulación de los derechos humanos, identifico al derecho laboral dentro de estas tendencias, y uno de los elementos del derecho laboral es la estabilidad, así como los beneficios sociales y otros derechos que establece el legislador.

Quinta: El derecho al trabajo forma parte del texto constitucional, al igual que de los tratados internacionales que definen al trabajo como un derecho inherente de toda persona. En ese sentido, al percibirse un acontecimiento que evidencia la vulneración de este derecho, el Estado debe actuar de forma inmediata para brindar tutela hacia los trabajadores afectados por los despidos laborales, también se encuentra el tribunal constitucional como máximo intérprete de los derechos fundamentales, debe establecer doctrinas y jurisprudencias que fortalezcan los derechos laborales.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se debe fomentar la práctica de mayor supervisión en el acceso al trabajo en las instituciones públicas como parte del derecho humano del trabajo.

Segunda: Es necesario fiscalizar los parámetros protectores sobre la permanencia del empleo, para que las empresas cumplan cabalmente con los derechos laborales.

Tercera: Es necesario el establecimiento de un tribunal que evalúen en la vía administrativa los despidos de los trabajadores ante los despidos arbitrarios de trabajadores.

Cuarta: Es necesario que la reposición deba ir acompañado de la indemnización por los beneficios dejados de percibir.

Quinta: El Estado debe formular una política laboral, ya que la corriente del garantismo permite institucionalizar la protección a los derechos laborales. Por ello, el Estado tiene la finalidad de garantizar que los trabajadores cuenten con una adecuada calidad de vida dentro del centro laboral.

REFERENCIAS

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Repositorio Institucional TDX. <http://hdl.handle.net/10803/400085>
- Caro, J. (2019). *Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3150>
- Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Medrano, R. (2017). *La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33490>
- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7386>

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2),121-133.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Quiloango (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente* [Tesis de pregrado, Universidad Central Del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074>

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>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿Qué nivel de relación existe entre la incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Qué nivel de relación existe entre la incidencia del contrato de trabajo o nombramiento con respecto al derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020? 2. ¿Conocer el nivel de incidencia del principio de continuidad con respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020? 3. ¿Conocer el nivel de incidencia en el pago de remuneraciones devengadas respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020?</p>	<p>Objetivo general: Conocer el nivel de incidencia de la reposición laboral con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar el nivel de relación que existe entre la incidencia del contrato de trabajo o nombramiento, respecto al derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. 2. Conocer el nivel de incidencia del principio de continuidad con respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. 3. Conocer el nivel de incidencia en el pago de remuneraciones devengadas respecto a la protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: A mayor reposición del trabajador en su puesto de trabajo, mayor derecho al trabajo de nombramiento en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: A mayor incidencia del contrato de trabajo o nombramiento del trabajador, mayor derecho de acceso al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. H2: A mayor aplicabilidad del principio de continuidad, mayor protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. H3: A mayor incidencia en el pago de las remuneraciones devengadas en el proceso, mayor protección del trabajador en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.</p>	Variable 1: Reposición Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Contrato de trabajo o nombramiento	Periodo de prueba A plazo indeterminado	1 – 2 3-4	Escala de Likert Siempre (5)	Bajo (20-47)	
			Principio de continuidad	Acceso a la carrera pública.	5-6	Casi siempre (4)	Medio (48-74)	
			Pago de remuneraciones devengadas	Protección contra el despido	7-8	A veces (3)	Alto (75-100)	
				Continuidad laboral		Casi, Nunca (2)		
				Estabilidad laboral		Nunca (1)		
				Reconocimiento de lo no pagado				
				Reanudación del vínculo laboral				
			Variable 2: Derecho al trabajo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Acceso al Trabajo	No discriminación	9 –10	Siempre (5)	Bajo (20-47)	
			Protección del trabajador	Cuenta con contrato	11-12	Casi siempre (4)	Medio (48-74)	
				Acceso a la información	13-14	A veces (3)	Alto (75-100)	
				Seguridad y salud en el trabajo		Casi, Nunca (2)		
				Seguro de salud		Nunca (1)		
				Pago de horas extras				

Anexo 2: Tabla metodológica

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental transeccional</p> <p>Método: Deductivo</p>	<p>La población está conformada por abogados especialistas que se encuentran registrados como colegiados en el CAL en el año 2021, dentro del marco de población censal,</p> <p>La muestra determinada por el método no probabilístico aleatorio simple es de 12 abogados laboristas de Lima, 2020.</p>	<p>Encuesta Tipo Likert</p> <p>Ficha técnica de la variable 1 y 2</p> <p>Estructura</p> <p>El Cuestionario consta de 14 ítems</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)</p>	<p>En ese sentido se empleó el estadístico Descriptiva</p> <p>Para la visualización de datos se construyeron tablas o gráficos con porcentajes y, en los que se calculó estadísticos descriptivos y correlacionales utilizando el estadístico SPSS.</p> <p>Asimismo, la información se presentará en tablas y figuras.</p> <p>El análisis que se realizó fue en concordancia con los objetivos y el contraste de las hipótesis, una vez obtenidos los resultados permitieron elaborar las conclusiones específicas y la general.</p>

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le comunico que vengo desarrollando mi tesis de abogado en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación que desarrollo se titula: Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020.

En ese marco, se ha elaborado un cuestionario de entrevista tipo Likert que permitirá conocer la aplicación de la reposición y el Derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana, con la finalidad de generar información que sustente la validez de la tesis que vengo desarrollando. En tal sentido, se pide su grata colaboración para ser considerado entrevistado, siendo su participación voluntaria y anónima, tenga por seguridad que la información que no proporcione es totalmente confidencial y solo es con fines educativos.

Se le agradece por anticipado su colaboración y aporte en el presente estudio, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Juber Alberto Castillo Grados

Anexo 4. Cuestionario

La presente es una prueba de actitud respecto a la reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020, por lo que se le agradece que conteste las preguntas, **marcando con una equis o aspa (X)**, el casillero de la respuesta de su preferencia.

Edad: Sexo: Número de integrantes de su familia:
 Estado Civil: Distrito de Residencia:

Ítems	Derecho Al Trabajo	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
N°	A. Reposición laboral	5	4	3	2	1
1	¿De qué manera se realiza el Periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima metropolitana?					
2	¿De qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
3	¿De qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
4	¿De qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
5	¿De qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
6	¿De qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
7	¿De qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					

8	¿De qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
Ítems	B. Derecho al trabajo	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
N°		5	4	3	2	1
9	¿De qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
10	¿De qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
11	¿De qué manera el Estado protege el acceso a la información de los postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
12	¿De qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
13	¿De qué manera el Estado protege la prestación de Seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					
14	¿De qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana?					

Anexo 5. Certificado de validez

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 - Contrato de trabajo o nombramiento									
	¿De qué manera se realiza el Periodo de prueba en la inserción laboral del trabajador en Lima metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera los contratos laborales suelen presentarse a plazo indeterminados en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera los concursos públicos se presentan con acceso a la carrera administrativa en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
1	DIMENSIÓN 2 - Principio de continuidad									
	¿De qué manera el Estado cuenta con medidas que generen protección contra el despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera se presenta la continuidad laboral los contratos laborales en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege la estabilidad laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
1	DIMENSIÓN 3 - Pago de remuneraciones devengadas									
	¿De qué manera el Estado protege el reconocimiento de lo no pagado en el proceso laboral por despido en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege la reanudación del vínculo laboral ante los despidos laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cossio Mandujano Walter Eusebio DNI. N. ° 07743796

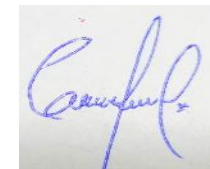
Especialidad del validador: Derecho Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

⁴**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 ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 – Acceso al Trabajo									
	¿De qué manera el Estado protege la no discriminación en los procesos de selección para la inserción laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege la relación contractual de los trabajadores en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege el acceso a la información de los postulantes a una plaza laboral en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
1	DIMENSIÓN 2 – Protección del trabajador									
	¿De qué manera el Estado protege la Seguridad y salud en el trabajo en las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege la prestación de Seguro de salud en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		
	¿De qué manera el Estado protege el pago de horas extras en los trabajadores de las instituciones públicas en Lima Metropolitana?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cossio Mandujano Walter Eusebio **DNI. N. ° 07743796**

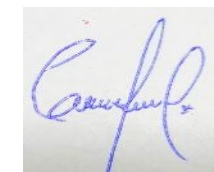
Especialidad del validador: Derecho Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.