



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO**

“La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21° Juzgado Permanente
Laboral de Lima – 2016”

Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado

AUTOR:

Medrano Vidalón Rodrigo Alfonso

ASESOR:

Dr. Espinoza Azula Cesar Napoleón

LINEA DE INVESTIGACION:

DERECHO LABORAL

LIMA – PERU

2017




PÁGINA DEL JURADO

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1 |
|--|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Medrano Vidalon Rodrigo Alfonso
 cuyo título es: La reposición y estabilidad laboral en el 21° Juzgado
permanente laboral de Lima - 2016

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)
Catorce (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 12 de 07 del 2017

| | |
|--|---|
|  PRESIDENTE |  SECRETARIO |
|  VOCAL | |

| | | | | | |
|-------------|-------------------------------|------------|---|------------|-----------|
| Elabor ó | Dirección de Investigación | Revis ó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprob ó | Rectorado |
|-------------|-------------------------------|------------|---|------------|-----------|

DEDICATORIA

A Dios, mi familia y amigos por su invaluable apoyo en mi vida universitaria.

AGRADECIMIENTO

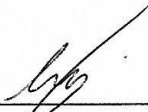
Mi gran agradecimiento a la Dra. Lutgarda Palomino Gonzales, quien además también me guio en el desarrollo de la presente tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **RODRIGO ALFONSO MEDRANO VIDALON** con DNI N° 47161020, a efecto de cumplir sus disposiciones vigentes manifiestas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, declaro bajo juramento que la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Asimismo, declarando bajo juramento que los datos e información que se presenta en la presente tesis son de autenticidad y veracidad.

En tal sentido, asumo las responsabilidades que correspondan frente a cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en tanto los documentos como la información aportada por el cual me someto a lo dispuesto en sus normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de mayo de 2017.



RODRIGO ALFONSO MEDRANO VIDALON

D.N.I N° 47161020

PRESENTACION

Señores miembros de Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “La Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016”, con la finalidad de analizar la Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016, al cumplimiento de los reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtención del Título Profesional en Derecho.

Esperando cumplir con sus requisitos en aprobación.

El Autor.

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES:

| | |
|--|-----|
| PAGINA DEL JURADO..... | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| DECLARACION DE AUTENTICIDAD..... | v |
| PRESENTACION..... | vi |
| INDICE..... | vii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| INTRODUCCION..... | 11 |
| ✓ 1.1. Realidad Problemática..... | 12 |
| ✓ 1.2. Trabajos Previos..... | 14 |
| ✓ 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 16 |
| ✓ 1.4. Planteamiento del problema..... | 20 |
| ✓ 1.5. Justificación del Estudio..... | 20 |
| ✓ 1.6. Hipótesis..... | 21 |
| ✓ 1.7. Objetivos..... | 22 |
| II. MÉTODOS..... | 23 |
| ✓ 2.1. Diseño de investigación..... | 24 |
| ✓ 2.2. Variables, operacionalización..... | 24 |
| ✓ 2.3. Población y muestra..... | 26 |
| 2.3.1. POBLACIÓN..... | 26 |
| 2.3.2. MUESTRA..... | 26 |
| ✓ 2.4 Técnicas e instrumentos en recolección de datos, validez y confiabilidad.... | 26 |
| 2.4.1 TECNICA:..... | 26 |
| 2.4.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:..... | 27 |
| ✓ 2.5. Métodos de análisis de datos..... | 27 |
| ✓ 2.6. Aspectos éticos..... | 27 |
| III.RESULTADOS..... | 29 |
| IV.DISCUSIÓN..... | 33 |
| V.CONCLUSIONES..... | 36 |
| VI.RECOMENDACIONES..... | 38 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 40 |
| ANEXOS..... | 43 |

| | |
|---|----|
| ✓ Instrumentos | 44 |
| ✓ Matriz de consistencias | 47 |
| ✓ Validación de Instrumento | 50 |
| ✓ Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis | |
| ✓ Evaluacionde la Similitud del Instrumento con Turniting | |
| ✓ Autorizacion de Publicacion de Tesis para Repositorio Institucional | |
| ✓ Autorización De la Versión Final Del Trabajo De Investigación | |
| ✓ Constancia de Entrega de Tesis Digital | |

RESUMEN

La investigación se realizó para determinar qué relación existe entre la reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima, lugar donde actualmente se ha presenciado la reposición de trabajadores del sector público y privado. Los trabajos de recolección de datos se realizaron en el Juzgado antes mencionado en el año 2016, en la cual se encuestó a 32 abogados, la metodología usada fue descriptiva, los instrumentos para la investigación fueron validados por expertos temáticos y metodólogos, esta se basó en cuestionario. Como resultados se obtuvo el 87.9% (0.879) en el alpha de cronbach que es la confiabilidad del instrumento y Pearson una correlación sig. $0.000 < 0.05$ lo cual establece relación entre las variables; concluyendo que entre la reposición y la estabilidad laboral existe una relación significativa y directa entre ambas variables.

Palabras clave: Reposición laboral, estabilidad Laboral, eficacia.

ABSTRACT

The investigation was conducted to determine the relationship between replacement and job stability at the 21st Permanent Labor Court in Lima, where the replacement of workers in the public and private sector has been witnessed. The data collection work was carried out in the aforementioned court in 2016, in which 32 lawyers were investigated, the methodology used was descriptive, thematic experts and methodologists validated the instruments for the investigation, it was based on questionnaire. As results, we obtained 87.9% (0.879) in the alpha of cronbach, which is the reliability of the instrument and Pearson a sig correlation. 0.000 <0.05 which establishes a relation between the variables; Concluding that between replacement and labor stability there is a significant and direct relationship between both variables

Keywords: Labor replacement, labor stability, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el 75% de trabajadores no cuenta con un empleo estable, es decir, no tiene un contrato que cumplan con las formalidades.

Se les conoce como trabajos informales, lo cual no garantizan la permanencia en el centro de labores. Según el convenio 154 de la OIT artículo 4º menciona que no se podrá poner fin al contrato laboral, solo si, existiera una causa justificada en relaciona su capacidad o su conducta o necesidades de la empresa.

En Latinoamérica la estabilidad laboral se rige por su Constitución y su legislación especial, lo cual la protegen en caso de que haya un despido sin causa justa, en la cual entraría a operar la reposición (llamada también reinstalación).

A nivel nacional esta problemática no es ajeno, siendo la principal causa el desmesurado grado de informalidad, esto ha ocasionado que existan más empresas que no cumplan con el contrato de trabajo, aprovechándose de esta manera sobre el trabajador, poniendo en peligro la estabilidad laboral.

Es por esto que la estabilidad Laboral viene a ser uno de los derechos más antiguos del nuestro derecho laboral peruano, al cual muchos juristas han aportado al mecanismo de protección económica pro trabajador las facultades de vestidura contra el trabajo por años, y conseguir adquirir un contrato indefinido.

La reposición laboral tiene como finalidad de regresar todo a su estado anterior, eso quiere decir, reponerlo al trabajo y reponerle un sueldo, mientras se lleve el proceso y se detecte que habido un despido Nulo, fraudulento o arbitrario, en contra del trabajador.

A nivel local en Lima, debido a la migración del interior del país a la capital (debido a la necesidad) los trabajadores aceptan el tipo de trabajo que les ofrecen, conllevado a que acepten condiciones que no cumplen con lo de un contrato laboral, esto por el miedo de perder su trabajo.

Analizaremos la reposición en el sector público y privado. Entre estos problema se desarrolla en los sindicatos de empresas cuando la calidad laboral se reduce, debido a que se contratan empresas tercerías que venden servicios, los cuales son sistema laborales que no creen en la estabilidad laboral ni en el trabajador dedicado.

Lo que la reposición en el sector privado genera la incomodidad del empleador, puede reflejar bajo rendimiento laboral de lo cual solo le convendría indemnizar y contratar un nuevo personal, vulnerando la estabilidad laboral. La reposición en el sector público genera la insuficiencia presupuesta anual en reincorporación del personal y puede reflejar un mal servicio de los funcionarios del sector público.

Con la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), la reposición se tramita como proceso abreviado. La reposición como único petitorio mediante sentencia judicial es un derecho ganado que no tendrá incidentes siendo una reposición permanente. El problema subyace cuando se interpone como medida cautelar de reposición previsional, pudiendo ser revocado si en sentencia judicial se declara infunda en todo.

Como Medida Cautelar Innovativa la reposición cumplirá ciertos requisitos según la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), no solo se guiara del Art.55°, sino también, tendrá que ser en correlación con el Art.610° del Código Procesal Civil vigente, establece que en la exposición de fundamentos que la sustentan, señala la formas ,indicando los bienes o monto sobre lo que recaerá la medida ofrecerá la contra cautela y la designación del Órgano de Auxilio Judicial; y de fondo estipulados en el Art. 611 Código Procesal Civil ,objetivos del cual resultara esencia para la pretensión y verosimilitud del derecho que se ha invocado (fomus bonis iuris) con la necesidad de la demora

(peliculum in mora).

La aplicación normativa se da desde una mala interpretación de la norma que si el procurador no apela como recurso de casación puede traer consigo una reposición fraudulenta .Así como reposición en contratación indeterminada, reposición con grado ascendente al cargo antiguo por el principio de doble afectación al derecho laboral.

Recolectando información atreves de jurisprudencia y resoluciones de la corte supremas, opiniones de juristas que indicaran que el recurso de reposición en la práctica se contraponen la verosimilitud del derecho invocado. Sin importar la esencia del dicha medida cautelar y el derecho constitucional a no ser juzgado anticipadamente cuando no hay una sentencia firme. Es entonces que el problema subyace en contradicciones en la misma ley, la cual nos pide como probar la “verosimilitud del derecho” mientras no se compruebe ello no habría oportunidad de una reposición provisional. En cambio se deja de lado el precepto “peligro en la demora” (peliculum in mora) el cual se fundamentaba en un daño irreparable que genere la dilatación del proceso pueda dejarlo sin reposición teniendo una sentencia imposible de ejecutar en el peor de los casos.

1.2. Trabajos Previos

Marcerano (2009) Los Derechos Laborales De Rango Constitucional (Tesis de Titulación).Universidad Pontificia Católica de Lima, Lima. Concluye lo siguiente: Los derechos del ciudadano de carácter social permiten satisfacer las necesidades humanas básicas. Hay ciertas necesidades básicas que si el ser humano no está satisfecho no pueden desarrollar su plan de vida, su libertad, su dignidad y la satisfacción tiene que ser una prioridad sobre otros deberes morales. Por necesidades humanas básicas referentes a la subsistencia y satisfacción de otras necesidades económicas y sociales. Que permiten a los seres humanos de ejercer sus derechos constitucionales laborables.

Condezo (2012) Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen De La Contratación Administrativa De Servicios (Tesis de Titulación).Universidad

Norbert Wiener, Lima. Concluye lo siguiente: Por otro lado, el régimen de CAS ofrece un trato discriminatorio que afirma que "no estamos ante un fraude de la ley en la medida en que el uso de esta modalidad de contratación esté respaldado por una norma de rango legal como lo es el Decreto Legislativo No. 1057 En otras palabras, el uso de dicho régimen es legal. Este modelo de contratación genera desigualdades en el ámbito laboral hacia los trabajadores, ya que encontramos en la misma institución personal que trabaja con diferentes regímenes laborales, como es el caso del personal contratado por el Decreto Legislativo N° 728.

Marín (2012). La Estabilidad Laboral Del Sector Público Ecuatoriano Y Sus Consecuencias En El Cumplimiento De Las Indemnizaciones Laborales (Tesis de Titulación) Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador .Concluye lo siguiente: Sobre Indemnizaciones frente al despido como consecuencia violación de la estabilidad laboral. Referente a ello el dispositivo normativo el Art.6 numeral 172º del Código de Trabajo, el cual se refiere a una estabilidad laboral de 2 años en trabajos permanentes contra el seguro social. Hubo casos en que la Corte Suprema aplico supletoriamente indemnizaciones por anticipo de cesación de contratos. Estructurado como uno de los derechos básicos o característica simple del contrato de trabajo, pero al llegar al punto de terminación de la relación laboral. La medida en que la ley debe permitir la voluntad unilateral del empleador para poner fin a la relación. Es así este punto los autores han acordado clasificarlo como absoluto o propio y relativo o impropio.

Vila (2009). Hacia Una Nueva Interpretación Del Despido Sin Causa Justa (Tesis de Titulación) Universidad Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Concluye lo siguiente: Es menester hacer conocer que las distintas modalidades de trabajo no incurren o influyen en la vulneración por despido sin causa justa si bien se protege la estabilidad indeterminada, por otro lado la estabilidad determinada de un contrato siempre cuando no se vulnere un derecho especial que menoscabe la integridad del trabajador. Con fundamentación en base al contrato de trabajo y sus modalidades también se puede solicitar la indemnización por daños y perjuicios.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

El trabajo en la esclavitud se daba en la agricultura y productos comerciales, actividades para la guerra. Después de ello se dio la explotación del suelo, minería y ganadería. En la edad media después de la invasión de los Barbaros a Roma se inicia un nuevo proceso el cual se basa en la salud en el trabajo de los pobres. La religión luego influenciara en proyectos y realizaciones de hospitales, beneficencias, para los trabajadores. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 20).

La estabilidad laboral comenzó con el industrialismo protegiendo la jornada laboral abusiva que luego cambio a una jornada de 8 horas diarias. En la estabilidad laboral el trabajador busca la duración indefinida, permanencia, persistencia por ser esencia laboral, en circunstancia por ser causa razonable para su garantía o seguridad. (Gomez, 2007, pág. 268)

En el año 1924 se crea la Ley N° 4916, la cual otorga una indemnización por el despido laboral no justificado que luego será un beneficio laboral. En 1970 se crea Decreto Ley N° 18471 sobre la actividad privada, si el empleador no prueba el despido justificado, el trabajador puede solicitar una indemnización o reposición laboral. (Economía y Finanzas, 2007, pág. 23).

Con la Ley N° 24514 (04/06/1986), se crea la estabilidad laboral de rango constitucional fundada en la Constitución política de 1979 sobre el cual otorga un trato especial al trabajador frente al despido. El DS 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competencia Laboral, bajo amparo de la Constitución Política de 1993 y el Art.38 el cual establece como de naturaleza resarcitoria frente al despido, es decir una indemnización. (Figueroa, 2009, pág. 34).

El sistema legal laboral desde el gobierno del presidente Velasco regulo dos tipos en el contrato individual de trabajo, la estabilidad en contratos y el participar de los trabajadores en la empresa referentes a los beneficios laborales y conciliación. En cambio en el gobierno del General Bermúdez, se modificaron varias normativas con respecto a la extinción de la estabilidad

laboral se adquirió 3 años con respecto a la estabilidad laboral, que luego tuvo como requisitos en el gobierno de García, que se haya superado el periodo de prueba. (Neves, 2016, pág. 18).

Con el Decreto Legislativo N° 728 – TR, Ley de Productividad y Competencia Laboral, Estableció un límite de contratación temporal de 5 años. El Derecho a la estabilidad, respecto al Art.48 (de la citada ley) incorpora nuevas causas en despido o rendimiento deficiente, además Regula la Formulación Laboral Juvenil, prácticas pre profesionales, Normas comunes, el cese colectivo por causas justas, capacitación y formación, paralelo a ello la Ley Procesal de Trabajo (respecto a la reposición) , no solo se guiara del Art.55 tendrá que ser en correlación con el Art.610 del Código Procesal Civil, que en la exposición de fundamentos que la sustentan, señala la formas, indicando los bienes o monto sobre lo que recaerá la medida ofrecerá la contra cautela y la designación del Órgano de Auxilio Judicial; y de fondo estipulados en el Art. 611 del Código Procesal Civil objetivos del cual resultara esencia para la pretensión y verosimilitud del derecho. (Figuerola, 2009, pág. 20).

La Carta Magna va a operar en base a dos significados: orgánico y dogmático, sobre el primero las fuentes del derecho, atribuye potestad normativa y utiliza jerarquías en normas con rango de ley, luego con el segundo reconoce derechos civiles y políticos, económicos sociales y culturales. Las fuentes de derecho en España, según la doctrina, la normativa se pueda dar en sentido propio y en sentido traslativo. El Legislativo regulara las fuentes del derecho provenientes de la Constitución Política. (Jurista E. , 2010, pág. 17).

La protección laboral compromete la satisfacción, autoestima en el personal y otros aspectos de la salud, por lo que cesar del trabajo por capacidad, o salud afectada que actualmente viene regulado por Organismos internacionales; como la OMS y la OIT. (Díaz, 2011, pág. 2).

El Discernimiento referente a la calificación sobre causal de falta grave en su al contexto operativo de hechos. Asimismo el empleador podría deducir falta grave lo cual le imputaría al trabajador al despedirlo, según su procedimiento

interno del trabajo. (Figueroa, 2009, pág. 37).

El despido arbitrario es el despido injustificado o improcedente .podrá ser injustificado cuando se genere sin causa justa .así como será improcedente por no llevarse el procedimiento por esta causa. El despido arbitrario se aplica cuando la normativa lo solicita como condición. (Economía y Finanzas, 2007, pág. 118).

La crisis económica ha sacudido globalmente Europa en cuanto a problemas estructurales de economía el cual ha generado desempleo y ha destruido el mercado laboral. (Tena, 2013, pág. 229).

El Tribunal Constitucional ha impuesto nuevos criterios en jurisprudencia laboral. Desde la sentencias relevante del Expediente N°1124 - 2001 - AA / TC (FETRATEL), el cual será sistemática en el materia laboral. Dicho fallo removió el marco normativo a la reposición laboral. Es entonces se adoptó nuevos criterios y los conceptualizo mediante jurisprudencia. Se requiere para cualquier despido esté relacionado con conducta o capacidad del trabajador tal como estipula el Art. 22 de la Ley N° 003 -97 - TR, dado que todos despido se relaciona a un principio de causalidad.

(De Lama, 2014, pág. 6).

En accidentes de trabajo de forma preventiva para identificar las causas y evitar daños irreparables a trabajadores se realizara cálculo en la gravedad, bajas de personal, incidencias, costas de mano de obra, costas de materiales y consideraciones especiales. (Mateo & Gonzàles, 2012, pág. 111).

Los contratos de locación de servicios, en Roma proviene de "locatio conductio operatum " (de servicios), "locatio conductio operaris" (de obra), recopilación moderada en el Código Napoleónico de 1804, que influencio a los códigos civiles globales, así como, en el Perú. (Gomez, 2004, pág. 60)

Los contratos formativos en su conceptualización, al margen de su flexibilización son nocivos cuando se ejecuta, comprendidos contratos de

trabajo se excluye opciones en percibir beneficios sociales individuales y colectivos, dentro de ellos se encuentran el contrato de aprendizaje, convenio de formación laboral juvenil, contrato formativo, prácticas pre-profesionales. (Gómez, 2004, pág. 62).

El concepto de obreros se basa en los trabajadores que emplean la fuerza y realizan transformación de materia, productos. Vinculados a producción e intensidad y trabajan por turnos, en la actualidad su labor no tienen mucha valorización, lo mismo sucede en países europeos. (Gomez, 2004, pág. 28).

El concepto de empleados, respecto a la normativa que la regula esta dispersa, son empleados aquellos que realizan como objeto labores intelectuales, es decir, gestionables, canalizables en empresas referentes a la dirección, supervisión del personal, clientes, proveedores y terceros. (Gomez, 2004, pág. 34).

En España, es menester la inserción de jóvenes en el mercado laboral para aumentar la productividad y competitividad, para facilitar trabajo en sectores vulnerables donde se encuentra jóvenes. Cuando el desempleo es totalmente mayoritario. (García V. M., 2013, pág. 6).

Anteriormente órganos en materia civil tenían su cargo materia laboral, revisando los problemas que se producían. Es entonces que el proceso laboral requería necesariamente tener un proceso diferenciado y especial. Por lo tanto, el instituto civil fortalecería las bases del derecho del trabajo. (Gómez, 2011, pág. 9)

Neves, Arce, & Ledesma (2012) sostienen que :La norma que regula la carrera administrativa y los derechos y responsabilidades de los servidores públicos, como aquellas de cargo de confianza o políticos; esta especifica que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas estatales de los Gobiernos descentralizados, provinciales, municipales. (pág. 35)

Campos & Quispe (2012) mencionan que: La contratación de trabajadores

para su consentimiento es la necesidad de firmar para celebrar el contrato por acuerdo de voluntades, es que la persona presta un servicio a un empleador, por lo tanto, a cambio recibe una contraprestación económica. Aun ello se debe romper la creencia de que el contrato de Locación de servicios pueda ser un contrato de trabajo, analizar de esta manera sería erróneo, dado que los contratos por recibos por honorarios, va a ocasionar que las personas jurídicas, sean sujetos de multas continuas por el Ministerio de Trabajo o demandadas por desnaturalización de contrato. (pág. 9).

De acorde a la Nueva Ley Procesal de Trabajo será los Juzgados especializados que conocerán las demandas ordinarias de contratos individuales , plurales y colectivos reguladas por principios de celeridad, oralidad, inmediación .Mejorado a diferencia de la antigua ley laboral ,los plazos y actuar son más rápidos. (Sánchez Z. R., 2017, pág. 138).

1.4 Planteamiento del problema

General:

PPG. ¿Qué relación existe entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016?

Específico

PPEI. ¿Qué relación existe entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad económica, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016?

PPEII. ¿Qué relación existe entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016?

PPEIII. ¿Qué relación existe entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo se justifica debido a que se protege la estabilidad laboral a través de la reposición, consagrado en nuestra Carta Magna y norma especial, es decir la Nueva Ley Procesal del Trabajo y Código Procesal Civil, contra la vulneración de los derechos del trabajador se dictan estas medidas cautelares de prevención para proteger la estabilidad laboral, sin embargo, cuando se viene a iniciar el proceso cautelar laboral, el accionante en su pretensión tendrá que probar la verosimilitud del derecho, conforme lo establecido en el artículo 55º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 610º y 611º del Código Procesal Civil que explícitamente describe las causales de reposición provisional.

El otorgamiento de este derecho, es muchas veces difícil de probarlo materialmente, dado que la norma no se refiere con claridad cuál es el mejor criterio o análisis de verosimilitud del derecho, el cual para mejorar la ambigüedad o normal incompleta, la jurisprudencia o los precedentes vinculantes, pueden desarrollarla, porque relativamente a ello hay contraposiciones de los jueces sobre la verosimilitud del derecho.

La reposición otorgada por el juez en medida cautelar al accionante, se asignara además una remuneración provisional que podrá ser revocada por el juez.

Este trabajo se justifica en la relación trabajador – empleador después del cese laboral. Analizaremos en casos relevantes sindicales, trabajadores municipales, obreros, se da esta problemática, sin aplicarse principios básicos a la estabilidad laboral.

1.6. Hipótesis

General

HG. Existe una relación directa y significativa entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016.

Específico

HEI. Existe una relación directa y significativa entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

HEII. Existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

HEII. Existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21ª Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

1.7. Objetivos

General

OG. Establecer la relación que existe entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016.

Específico

OE.I. Establecer la relación que existe entre la reposición por la estabilidad económica y estabilidad económica, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

OE.II. Establecer la relación que existe entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

OE.III Establecer la relación que existe entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

La investigación es tipo básica porque su finalidad es el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos; es decir se va a comprender el porqué de la realidad que se va describir en esta investigación (Sierra, 2009, p.32).

La presente investigación es no experimental – de corte transversal puesto que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en un tiempo determinado; son estudios en los que no se harán variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Sampieri, 2014, pág152).

Enfoque cuantitativo, debido a que se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas y teorías” (Hernández, S. 2014, pág. 4),

Su alcance descriptivo - correlacional, porque el objetivo de este tipo de estudio es conocer la relación de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Sampieri, 2014, pág.93)

2.2. Variables, operacionalización.

Variable 1: La reposición

Es el recurso o medio procesal que por derecho otorga reincorporación al centro de trabajo de la cual fue retirado injustificadamente. Como inicio de proceso judicial desde la postulación de la demanda se puede pedir este derecho en la petición, así como solicitar como medida cautelar innovativa, regresar al centro de labores mediante la reposición laboral para no afectar al trabajador, el problema subyace en los requisitos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que establece como requisito la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora, los cuales pueden afectar la estabilidad laboral.

Variable 2: Estabilidad Laboral: Es el contrato o vínculo laboral por el que tiene como modalidad de tiempo indefinido sobre el cual se sostiene la estabilidad laboral. Desde el cese del trabajador se cuestiona el tipo de despido, ello implica verificar si se ha vulnerado la estabilidad laboral del trabajador o ha sido por justa razón el despido. Es así que se cuestiona las razones de despido la cual conlleva analizar si el trabajador merece una reposición laboral. Pero en necesario para acceder a la reposición laboral merecer el derecho se comprueba con los medios probatorios que indiquen reponer a su centro de labores a los trabajadores.

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones/Indicadores | Esquema del Marco Teórico |
|---------------------|--|---|--|--|
| Reposición | "Es el recurso o medio procesal que por derecho otorga reincorporación al centro de trabajo de la cual fue retirado injustificadamente" | El cuestionario es el instrumento que se utilizó en la recolección de datos, siendo este consistente por un conjunto de preguntas respecto en las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para dicho informe de tesis se cuenta con 2 variables "La Reposición"; y "Estabilidad laboral", el cual se ha dimensionado de la siguiente manera; Estabilidad económica, Verosimilitud del derecho, Peligro en la demora. El instrumento cuenta con 20 preguntas, de las cuales 6 preguntas pertenecen a la dimensión "Estabilidad económica"; son 9 preguntas pertenecen "Verosimilitud del derecho", y 5 preguntas son "Peligro en la demora". | <p>Dimensión 1: Estabilidad económica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicador n°1: Sector Público • Indicador n°2: Sector Privado • Indicador n°3: sindical <p>Dimensión 2: Tipos de despido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicador n°4: Despido Fraudulento • Indicador n°5: Despido Arbitrario • Indicador n°6: Despido nulo <p>Dimensión 3: La causal Verosimilitud del derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicador n°7: Individual • Indicador n°8: Grupal • Indicador n°9: Normativa <p>Dimensión 4: El principio Peligro en la demora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicador n°10: Individual • Indicador n°11: Grupal • Indicador n°12: normativa | <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad económica. • Tipos de despido • La causal Verosimilitud del derecho • El principio Peligro en la demora |
| Estabilidad Laboral | "Es el contrato o vínculo laboral por el que tiene como modalidad de tiempo indefinido sobre el cual se sostiene la estabilidad laboral" | | | |

2.3. Población y muestra

2.3.1. POBLACIÓN

Según Solís (2008) se refiere al conjunto objetos, sujetos o elementos que son objeto de estudio, por eso es importante delimitar la población; es por esto que se conforma por treinta y dos abogados del 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima.

2.3.2. MUESTRA

Se tomara como muestra a la población, ya que, es una población pequeña del 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima para poder trabajar con mayor facilidad y mayor confiabilidad eligiendo así a las treinta y dos personas que son abogados. Para poder trabajar en ellos, por lo tanto la muestra es no probabilística.

2.4 Técnicas e instrumentos en recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 TECNICA:

El análisis del trabajo objeto de estudio la técnica empleada se utilizara la encuesta, es que la técnica que agrupara información mediante la recolección de datos de la seleccionada muestra.

La encuesta será la investigación elaborada en una muestra de sujetos con representación en población general, que se presencia en una realidad social actual, empleando procedimientos estandarizados que ayuden a recabar datos en base a preguntas cerradas que otorgan información clara y concisa referente a las variables y su grado de relación en el presente trabajo ,con la finalidad de obtener las mediciones cuantitativas en gran variedad de características subjetivas y objetivas en la población.

Para el recojo de información por la encuestas y encontrar resultados se utiliza como instrumento el cuestionario de un total de 40 preguntas.

2.4.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

El Instrumento se encuentra validado por (05) Expertos, siendo el coeficiente en validación de 80% .Así como un instrumento presenta la confiabilidad (Coeficiente de Alpha de Cronbach) de 87,9 % en el objeto de estudio.

| | Validadores | Cargo e Institución. | Promedio de Validación |
|----|------------------------------------|---|-------------------------------|
| 1. | Mag. Lutgarda Palomino Gonzales | Docente de la Universidad Cesar Vallejo | 79% |
| 2. | Mag. Cesar Napoleón Espinoza Azula | Docente de la Universidad Cesar Vallejo | 80% |
| 3. | Dr. Edgar Pimentel Moreno | Docente de la Universidad Cesar Vallejo | 80% |
| 4. | Mag. Glenda Rodríguez Urday | Docente de la Universidad Cesar Vallejo | 85% |
| 5. | Mag. Emiliano Vargas Florecín | Docente de la Universidad Cesar Vallejo | 80% |

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 32 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 32 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,879 | 40 |

2.5. Métodos de análisis de datos

Serán recolectados y procesados a través del aplicativo estadístico SPSS (Statiscal Producto and Service Solutions), de la cual se obtendrán resultados.

2.6. Aspectos éticos

Durante el trabajo de investigación se mantendrá la objetividad sujeto a los principios de ética tiene como fiabilidad del trabajo el “aplicativo turnitin”

software utilizado y empleado por la universidad para encontrar la originalidad del contenido en la presente tesis sobre la cual el autor declara haber utilizado información con idoneidad que cumple los estándares de la autoridad universitaria.

III.RESULTADOS

Resultados.-

En el presente vemos los resultados dado mediante cuadro estadístico y gráfico Spss (Statistical Product and Service Solutions), detallando cada pregunta. Realizando la formulación estadística mediante el “Software Pearson” lo siguiente:

Fiabilidad

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 32 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 32 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,879 | 40 |

CORRELACIÓN

OBJETIVO GENERAL

| | | Correlaciones | |
|---------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| | | La Reposición | Estabilidad Laboral |
| La Reposición | Correlación de Pearson | 1 | ,892 ⁺ |
| | Sig. (bilateral) | | ,019 |
| | N | 32 | 32 |
| Estabilidad Laboral | Correlación de Pearson | ,892 ⁺ | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,019 | |
| | N | 32 | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según el cuadro de Correlaciones de Pearson nos muestra que de nuestra población encuestada el 89% asegura que existe relación directa y significativa entre la reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima- 2016, por lo que se establece la relación entre ambas variables.

OBJETIVO ESPECIFICO I

| | | Correlaciones | |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| | | Estabilidad Económica | Estabilidad Laboral |
| Estabilidad Económica | Correlación de Pearson | 1 | ,842 ⁺ |
| | Sig. (bilateral) | | ,026 |
| | N | 32 | 32 |
| Estabilidad Laboral | Correlación de Pearson | ,842 ⁺ | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,026 | |
| | N | 32 | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De lo expresado en el cuadro de Correlaciones de Pearson nos muestra que de nuestra población encuestada el 84% asegura que existe relación directa y significativa entre la estabilidad económica y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima 2016, por lo que se establece la relación entre ambas variables

OBJETIVO ESPECÍFICO II

| | | Estabilidad Laboral | Tipos de despido |
|---------------------------|------------------------|---------------------|------------------|
| Verosimilitud del derecho | Correlación de Pearson | 1 | ,810 |
| | Sig. (bilateral) | | ,181 |
| | N | 32 | 32 |
| Estabilidad Laboral | Correlación de Pearson | ,810 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,181 | |
| | N | 32 | 32 |

De lo expresado en el cuadro de Correlaciones de Pearson nos muestra que de nuestra población encuestada el 81% asegura que existe relación directa y significativa entre Tipos de despido y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima- 2016.

OBJETIVO ESPECÍFICO III

| | | Estabilidad Laboral | Tipos de despido |
|----------------------|------------------------|---------------------|------------------|
| Peligro en la demora | Correlación de Pearson | 1 | ,800 |
| | Sig. (bilateral) | | ,181 |
| | N | 32 | 32 |
| Estabilidad Laboral | Correlación de Pearson | ,800 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,181 | |
| | N | 32 | 32 |

De lo expresado en el cuadro de Correlaciones de Pearson nos muestra que de nuestra población encuestada el 80% asegura que existe relación directa y significativa entre el requisito de peligro en la demora y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima- 2016.

IV.DISCUSIÓN

Discusión.-

Por lo descrito del trabajo se discute por lo mencionado en los trabajos previos y teorías relacionadas al tema hallando lo siguiente:

Después de los resultados dados se puede decir que el 89% de encuestados aseguran que existe una relación directa y significativa entre la reposición y la estabilidad laboral.

Según Marcerano (2009) Los Derechos Laborales De Rango Constitucional (Tesis de Titulación).Universidad Pontificia Católica de Lima, Lima. Refiere que: La normativa describe que los trabajadores merecen protección en sus beneficios laborales el cual deben ser otorgados por los empleadores por ser sustancialmente la esencia de necesidades básicas de trabajadores que son inviolables y no pueden ser vulnerado por el superior jerárquico ni el legislador.

De acuerdo a lo mencionado por Condezo (2012) Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen De La Contratación Administrativa De Servicios (Tesis de Titulación).Universidad Norbert Wiener, Lima. Refiere que: Los contratos CAS, son constitucionalmente ilegal dado que vulneran muchos benéficos laborales, como la estabilidad, cts., dejándolo vulnerables .Además de la desigualdad salarial que no ha podido ajustarse a la realidad.

Para Marín (2012). La Estabilidad Laboral Del Sector Público Ecuatoriano Y Sus Consecuencias En El Cumplimiento De Las Indemnizaciones Laborales (Tesis de Titulación) Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador. Refiere que: Existe una desigualdad salarial en los trabajadores del seguro social que no se ha concebido una adecuada regulación interna, teniendo como causas principales el presupuesto para la contratación personas y eso dificulta la regulación menoscabando sus derechos en el sector público , frente a ello se ha propuesto estatizar para su protección mediata.

Lo mencionado por Vila (2009). Hacia Una Nueva Interpretación Del Despido Sin Causa Justa (Tesis de Titulación) Universidad Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Refiere que: La jurisprudencia y doctrina a regulado lo que la normativa no ha especifica con respecto a los tipos de despido luego

perjudicaron al trabajador por el engaño del empleador. Buscando su protección frente a la inestabilidad laboral.

V.CONCLUSIONES

Conclusiones.-

1. El 89% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016.
2. El 84% de encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.
3. El 81% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.
4. El 80% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

VI.RECOMENDACIONES

Recomendaciones.-

Se recomienda que la reposición como medida cautelar , se ampare en lo establecido en los artículos 610º y 611 del código procesal civil esencialmente, dado que la normativa procesal laboral genera muchas trabas en cuanto a la calidad probatoria siendo más flexible.

Se recomienda que según el último precedente laboral que establece elegir entre reposición o indemnización vulnera derecho consagrado en la constitución. Según mencionado antes por el tribunal constitucional cuando existe una doble afectación de los derechos del trabajador no puede ver una premisa que restrinja sus beneficios

Se recomienda que se establezca parámetros para aplicar el requisito de verosimilitud del derecho, siendo muchas veces insuficientes de probar por estar poco estandarizados.

Se recomienda que el peligro en la demora, demostrado el derecho del trabajador y la falta del empleador se otorgue un contrato indefinido, dado que los años perdidos en juicio le dificultan en el mercado laboral que discrimina por edad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H. F., & Faizal, G. E. (2012). *Riesgos Laborales*. Bogota: Editores S.A.
- Berlin, I. (2008). *Liberty*. Madrid-España: Alianza Editorial S.A.
- Briones, G. (1986^a). *Metodos y tecnicas de investigacion para la Ciencias Sociales*. Mexico: Trillas.
- CAL. (2005). *Revista Del Foro - El Primer Codigo Civil Fue Esclavista- Colegio de Abogados de Lima*. Miraflores- Lima: Editado por la Dirección de Comunicaciones e Informatica Jurídica.
- Calderón, S. A. (2013). *El ABC del Derecho Penal*. Lima-Perú: San Marcos.
- Calderón, S. A. (2011). *El Sistema Procesal Penal Acusatorio*. Lima-Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Campos, T. ., & Quispe, C. G. (2012). *Relación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, A. V. (2012). *La Constitucionalización del Derecho en el Perú*. Lima-Perú: San Marcos.
- Castro, C. C. (2012). *Manual de Derecho Penal*. Bogotá-Colombia: Temis.
- Chanamé, O. R. (2009). *Constitución*. Lima-Perú: Jurista Editores.
- CQ, M. (2017). *Planteamientos*. Lima: Cesar Vallejo.
- De Lama, L. M. (2014). *Reposición del Trabajador*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Defensoria del Pueblo. (ABRIL de ABRIL de 2010). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 24 de Mayo de 2017, de Ministerio de Educación:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87E7883145A2608905257C0000787325/\\$FILE/informe-150-2010.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87E7883145A2608905257C0000787325/$FILE/informe-150-2010.pdf)
- Díaz, Z. P. (2011). *Prevención de riesgos laborales* . Madrid: Ediciones Paranfino S A.
- Economía y Finanzas, E. (2007). *Regimen Labora, tomo II*. Lima: EDITORIAL ECONOMIA Y FINANZAS.
- Egúsquiza, P. B. (junio de 2015). *Revista Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 14 de enero de 2016, de Revista Ministerio de Trabajo:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_53/doc_boletin_53_1.pdf
- Espinoza, E. J. (2012). *Derecho de las personas*. Lima: Editorial y librería Jurídica Grijley.
- Figueroa, G. E. (2009). *Despido Arbitrario*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Garaycott, N. O. (2002). *Política criminal en la Constiución Política del Perú*. Lima: San Marcos.
- Gomez, V. F. (2007). *Derecho del Trabajo*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

- Gomez, V. F. (2004). *Derecho Social y del Trabajo*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Gómez, V. F. (2004). *Derecho Social y Trabajo*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Gómez, V. F. (2011). *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Gonzales, P. T. (2012). *Responsabilidad del estado por omisión*. Buenos Aires- Argentina: Euros Editores S.R.L.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. Mexico: 2ª Edición McGraw-Hill.
- Hidalgo, J. H. (2013). *Psicología Jurídica y Forense*. Lima: San Marcos.
- José Marcos-Sánchez, J. (s.f.).
- Jurista. (2012). *CNA*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Jurista, E. (2010). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Lamas, P. L. (- de - de 1986). *Dialnet*. Recuperado el 09 de Junio de 2017, de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084830.pdf>
- Lamonja, C., Chávez, C., & Chavéz, C. (2012). *Los niños ,niña y adolescentes y su protección*. Lima: Editorial Grijley E.I.R.L.
- Legoas, L. M. (mayo de mayo de 2014). *revista Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 12 de enero de 2016, de revista Ministerio de Trabajo: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_40/doc_boletin_40_1.pdf
- Mateo, F. P., & Gonzàles, M. D. (2012). *Prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación.
- MININTER. (19 de octubre de 2011). *Diario El Peruano - Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas 2011-2016*. Recuperado el 10 de setiembre de 2016, de Diario El Peruano - Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas 2011-2016: <http://scm.oas.org/pdfs/2012/RA00175T.pdf>
- Neves, M. J. (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competencia Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Neves, M. J. (mayo de mayo de 2013). *revista Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 12 de enero de 2016, de revista Ministerio de Trabajo: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_28/doc_boletin_28_01.pdf
- Neves, M. J., Arce, O. E., & Ledesma, C. C. (2012). *Código de Derecho Laboral*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- ONU. (9 de diciembre de 1998). *www.ohchr.org Naciones Unidas*. Recuperado el 17 de enero de 2016, de www.ohchr.org Naciones Unidas: http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

<http://www.latinoamericanosdesaparecidos.org/peru/default.php>

Rosas Mundaca, M., Gallardo Rayo, I., & Díaz Angulo, P. (2000 de 2000 de 2000). *Universidad de Chile - Revista*. Recuperado el enero de enero de enero, de Universidad de Chile - Revista: <http://www.redalyc.org/pdf/264/26409110.pdf>

Rubio, C. M. (2009). *Para conocer la Constitución de 1993, 2da Edición*. Lima-Perú: Fondo Editorial de la Pontificie Universidad Católica.

Sánchez, J., & OIT. (1999 de 1999 de 1999). *ORGANIZACION INTYERNACIONAL DE TRABAJO*. Recuperado el 12 de enero de enero, de ORGANIZACION INTYERNACIONAL DE TRABAJO: <http://www.biblioteca.org.ar/libros/656497.pdf>

Sánchez, Z. R. (2017). *Cómo probar la hostilidad*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Solis, E. A. (2008). *Metodología de la Investigación Jurídica Social*. Lima.

Tena, P. (2013). *Como sobrevivir a un despido*. Madrid: Ediciones Piramide.

Underwood, B., & Shaughnessy, J. (1978). *Experimentación en psicología*. Barcelona: Omega.

ANEXOS

✓ Instrumentos

**La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente
Laboral de Lima, 2016**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Buenos días /tardes:

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes **La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima, 2016**. Las respuestas que se obtengan de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1).

| <i>Primera Variable : La Reposición</i> | | Escala | | | | |
|---|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Estabilidad económica | | | | | | |
| 01. | ¿Considera Usted que existe estabilidad laboral por promoción de las empresas? | | | | | |
| 02. | ¿Considera Usted que estabilidad laboral tiene más aceptación en el sector públicos? | | | | | |
| 03. | ¿Considera Usted que estabilidad laboral tiene más aceptación en el sector privado? | | | | | |
| 04. | ¿Considera Usted que la estabilidad económica depende del trabajador? | | | | | |
| 05. | ¿Considera adecuado el precedente vinculante en que el trabajador elija entre reposición o indemnización? | | | | | |
| 06. | ¿Considera adecuado la causal despido fraudulento o despido arbitrario establece soporte a la estabilidad laboral? | | | | | |
| 07. | ¿Considera Usted que no hay estabilidad económica en los trabajadores por falta de organización? | | | | | |
| 08. | ¿Considera Usted que no hay estabilidad económica en los trabajadores por inoperancia de los aparatos del estado? | | | | | |
| 09. | ¿Considera Usted que no hay estabilidad económica debido a la remuneración baja? | | | | | |
| 10. | ¿Considera Usted que la remuneración afecta la estabilidad económica y capacidad del trabajador? | | | | | |
| 2. Tipos de despido | | | | | | |
| 11. | ¿Considera Usted que el despido arbitrario afecta la estabilidad laboral? | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---------------|--|--|--|--|--|
| 12. | ¿Considera Usted que el despido fraudulento afecta la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 13. | ¿Considera Usted que el despido nulo afecta la estabilidad? | | | | | | |
| 14. | ¿Considera Ud. que el despido sin causa justa afecto la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 15. | ¿Considera Ud. que los tipos de despido afectan la reposición laboral? | | | | | | |
| 16. | ¿Considera que los tipos de despido afectan la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 17. | ¿Considera Ud. que los despidos afectan en el desempleo laboral? | | | | | | |
| 18. | ¿Considera Ud. que las causales de despido afectan a los empleadores al realizar la reposición? | | | | | | |
| 19. | ¿Considera Ud. la reposición al centro de trabajo afecta la organización de los empresarios? | | | | | | |
| 20. | ¿Considera Ud. Que la sentencias que otorgan reposición son fraudulentas? | | | | | | |
| Segunda Variable : Estabilidad Laboral | | Escala | | | | | |
| 3. La causal verosimilitud del derecho | | | | | | | |
| 21. | ¿Considera Usted que la verosimilitud del derecho tiene complejidades como medios probatorios para acceder a la reposición laboral? | | | | | | |
| 22. | ¿Considera Usted que la prueba de oficio como medio probatorio es referencial? | | | | | | |
| 23. | ¿Considera Usted que la reposición laboral por sindicato afecta a los empleadores? | | | | | | |
| 24. | ¿Considera Usted que el despido individual y verosimilitud del derecho afecta en la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 25. | ¿Considera Usted que el despido grupal y verosimilitud del derecho afecta en la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 26. | ¿Considera Usted que la causal verosimilitud derecho puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? | | | | | | |
| 27. | ¿Considera Usted que la causal verosimilitud no es un medio probatorio sino una obligación requerida? | | | | | | |
| 28. | ¿Considera compleja la normativa laboral con respecto a la causal de verosimilitud del derecho en reposición laboral? | | | | | | |
| 29. | ¿Considera que el principio de primacía de la realidad y la causal verosimilitud del derecho es un criterio utilizado por los jueces? | | | | | | |
| 30. | ¿Considera Usted que la reposición del trabajador merece ser prioritario en las sentencias? | | | | | | |
| 4. principio peligro en la demora | | | | | | | |
| 31. | ¿Considera Usted que el principio de peligro en la demora tiene complejidades como medios probatorios para acceder a la reposición laboral? | | | | | | |
| 32. | ¿Considera Usted que la prueba de parte como medio probatorio es referencial? | | | | | | |
| 33. | ¿Considera que el principio de primacía de la realidad y el principio peligro en la demora es un | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|
| | criterio utilizado por los jueces? | | | | | | |
| 34. | ¿Considera Usted que el despido individual y peligro en la demora afecta en la estabilidad laboral? | | | | | | |
| 35. | ¿Considera Usted que el despido grupal y peligro en la demora del derecho genera inestabilidad laboral? | | | | | | |
| 36. | ¿Considera Usted que la causal peligro en la demora no es un medio probatorio sino un derecho requerido? | | | | | | |
| 37. | ¿Considera Usted que el principio peligro en la demora puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? | | | | | | |
| 38. | ¿Considera Usted que existen contradicciones entre las normas del código procesal civil y la norma procesal laboral? | | | | | | |
| 39. | ¿Considera Ud. que todo trabajador que comete una falta merece una oportunidad el de ser repuesto al mismo lugar de trabajo? | | | | | | |
| 40. | ¿Considera Ud. que no merece una oportunidad en el mismo centro de labores los trabajadores que cometen faltas? | | | | | | |
| | | | | | | | |

✓ Matriz de consistencias

MATRIZ DE CONSISTENCIA
La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima- 2016, Tabla nº1

| DISEÑO TEORICO | | | variables |
|--|--|---|---|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | |
| <p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima- 2016? <p>Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016? ¿Qué relación existe entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016? ¿Qué relación existe entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016? | <p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016. <p>Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la reposición por la estabilidad económica y estabilidad económica, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. Establecer la relación que existe entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima– 2016. Establecer la relación que existe entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. | <p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016. <p>Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. Existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima– 2016. Existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. | <p>Variable 1: La Reposición</p> <p>Variable 2: Estabilidad Laboral</p> |

| Diseño Metodológico | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Método de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> | <p>Diseño de la Investigación</p> <p>No Experimental de corte transversal</p> | <p>Ambito de la investigación:</p> <p>Unidad de Análisis o Estudio Abogados.</p> <p>Universo: Distrito Judicial de Lima Centro</p> <p>Población: 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima</p> <p>Muestra: 32 Personas con las características descritas</p> <p>Técnica de Muestreo No probabilística de tipo intencional</p> | <p>Instrumento y fuentes de información:</p> <p>El Cuestionario</p> |
| | | <p>Criterios de rigurosidad en la investigación:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Validez y Confiabilidad</p> <p>Para validar la confiabilidad de mi instrumento (cuestionario) se realizara de Alpha de Cronbach utilizando el aplicativo SPSS con las 40 preguntas ordinales en escala Likert de 1 a 5.</p> | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016, Tabla nº2

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones/Indicadores | Índice | Esquema del Marco Teórico |
|---------------------|--|---|---|--|--|
| Reposición | "Es el recurso o medio procesal que por derecho otorga reincorporación al centro de trabajo de la cual fue retirado injustificadamente" | El cuestionario es el instrumento que se utilizó en la recolección de datos, siendo este consistente por un conjunto de preguntas respecto en las variables a medir, el cual será congruente con el planteamiento del problema, para dicho informe de tesis se cuenta con 2 variables "La Reposición", y "Estabilidad laboral", el cual se ha dimensionado de la siguiente manera :Estabilidad económica, Verosimilitud del derecho, Peligro en la demora. El instrumento cuenta con 20 preguntas, de las cuales 6 preguntas pertenecen a la dimensión "Estabilidad económica"; son 9 preguntas pertenecen "Verosimilitud del derecho", y 5 preguntas son "Peligro en la demora". | <p>Dimensión 1: Estabilidad económica</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicador nº1: Sector Público Indicador nº2: Sector Privado Indicador nº3: sindical <p>Dimensión 2: Tipos de despido</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicador nº4: Despido Fraudulento Indicador nº5: Despido Arbitrario Indicador nº7: Despido nulo <p>Dimensión 3: La causal Verosimilitud del derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicador nº4: Individual Indicador nº5: Grupal Indicador nº6: normativa <p>Dimensión 4: El principio Peligro en la demora</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicador nº6: Individual Indicador nº7: Grupal Indicador nº8: normativa | <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p> <p>17-18</p> <p>19-20</p> <p>21-22</p> <p>23-24</p> <p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29-30</p> <p>31-32</p> <p>33-34</p> <p>35-36</p> <p>37-38</p> <p>39-40</p> | <ul style="list-style-type: none"> Estabilidad económica. Tipos de despido La causal Verosimilitud del derecho El principio Peligro en la demora |
| Estabilidad Laboral | "Es el contrato o vínculo laboral por el que tiene como modalidad de tiempo indefinido sobre el cual se sostiene la estabilidad laboral" | | | | |

✓ Validación de Instrumento

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del validador: M. PALOMINO GONZALES LUISARCA

1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinadora de Investigación - UCV

1.3. Especialidad del validador

1.4. Título de la investigación: La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, 2017

1.5. Autor del instrumento: Rodrigo Alfonso Medrano Vidalon

1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS TÉCNICA: LA ENCUESTA

1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|------------------------|-------------|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | 00-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1. Claridad | | | | | 79% | |
| 2. Objetividad | | | | | 79% | |
| 3. Actualidad | | | | | 79% | |
| 4. Suficiencia | | | | | 79% | |
| 5. Intencionalidad | | | | | 79% | |
| 6. Consistencia | | | | | 79% | |
| 7. Coherencia | | | | | 79% | |
| 8. Metodología | | | | | 79% | |
| 9. Pertinencia | | | | | 79% | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | 79% | |

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: La reposición

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|-------------------------|--------------|
| Ítem 1 ✓ | | | |
| Ítem 2 ✓ | | | |
| Ítem 3 ✓ | | | |
| Ítem 4 ✓ | | | |
| Ítem 5 ✓ | | | |
| Ítem 6 ✓ | | | |
| Ítem 7 ✓ | | | |
| Ítem 8 ✓ | | | |

| | | | |
|---------|---|--|--|
| Ítem 9 | ✓ | | |
| Ítem 10 | ✓ | | |
| Ítem 11 | ✓ | | |
| Ítem 12 | ✓ | | |
| Ítem 13 | ✓ | | |
| Ítem 14 | ✓ | | |
| Ítem 15 | ✓ | | |
| Ítem 16 | ✓ | | |
| Ítem 17 | ✓ | | |
| Ítem 18 | ✓ | | |
| Ítem 19 | ✓ | | |
| Ítem 20 | ✓ | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Estabilidad laboral

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1 | ✓ | | |
| Ítem 2 | ✓ | | |
| Ítem 3 | ✓ | | |
| Ítem 4 | ✓ | | |
| Ítem 5 | ✓ | | |
| Ítem 6 | ✓ | | |
| Ítem 7 | ✓ | | |
| Ítem 8 | ✓ | | |
| Ítem 9 | ✓ | | |
| Ítem 10 | ✓ | | |
| Ítem 11 | ✓ | | |
| Ítem 12 | ✓ | | |
| Ítem 13 | ✓ | | |
| Ítem 14 | ✓ | | |
| Ítem 15 | ✓ | | |
| Ítem 16 | ✓ | | |
| Ítem 17 | ✓ | | |
| Ítem 18 | ✓ | | |
| Ítem 19 | ✓ | | |
| Ítem 20 | ✓ | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

L. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Suzana Salas

Firma del experto informante.

DNI N° 22422813 Teléfono N° 961943121

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: ESPIÑOSA AZUL CÉSAR NAPOWÓN
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR EP-DERECHO - LIMA 0090
 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
 1.4. Título de la investigación: La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, 2017
 1.5. Autor del instrumento: Rodrigo Alfonso Medrano Vidalon
 1.6. Nombre del Instrumento: GUIA DE PREGUNTAS .TÉCNICA: LA ENCUESTA
 1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|------------------------|-------------|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | 00-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1. Claridad | | | | | | |
| 2. Objetividad | | | | | 80% | |
| 3. Actualidad | | | | | 80% | |
| 4. Suficiencia | | | | | 80% | |
| 5. Intencionalidad | | | | | 80% | |
| 6. Consistencia | | | | | 80% | |
| 7. Coherencia | | | | | 80% | |
| 8. Metodología | | | | | 80% | |
| 9. Pertinencia | | | | | 80% | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | 80% | |

PERTENENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: La reposición

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|-------------------------|--------------|
| Ítem 1 | / | | |
| Ítem 2 | / | | |
| Ítem 3 | / | | |
| Ítem 4 | / | | |
| Ítem 5 | / | | |
| Ítem 6 | / | | |
| Ítem 7 | / | | |
| Ítem 8 | / | | |

| | | | |
|---------|---|--|--|
| Item 9 | | | |
| Item 10 | / | | |
| Item 11 | / | | |
| Item 12 | / | | |
| Item 13 | / | | |
| Item 14 | / | | |
| Item 15 | / | | |
| Item 16 | / | | |
| Item 17 | / | | |
| Item 18 | / | | |
| Item 19 | / | | |
| Item 20 | / | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Estabilidad laboral

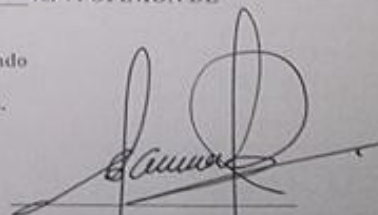
| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Item 1 | / | | |
| Item 2 | / | | |
| Item 3 | / | | |
| Item 4 | / | | |
| Item 5 | / | | |
| Item 6 | / | | |
| Item 7 | / | | |
| Item 8 | / | | |
| Item 9 | / | | |
| Item 10 | / | | |
| Item 11 | / | | |
| Item 12 | / | | |
| Item 13 | / | | |
| Item 14 | / | | |
| Item 15 | / | | |
| Item 16 | / | | |
| Item 17 | / | | |
| Item 18 | / | | |
| Item 19 | / | | |
| Item 20 | / | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70% % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 43443402 Teléfono N° 997-525-112

- 1. DATOS GENERALES:
 - 1.1 Apellidos y nombres del validador: Rodrigo Alfonso Medrano Volador
 - 1.2 Cargo y institución donde labora: Docente UCV
 - 1.3 Especialidad del validador: _____
 - 1.4 Título de la investigación: La reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado del Poder Judicial de Lima, 2017
 - 1.5 Autor del instrumento: Rodrigo Alfonso Medrano Volador
 - 1.6 Nombre del instrumento: GUIA DE PREGUNTAS TÉCNICA: LA ENCUESTA
 - 1.7 ASPECTOS DE VALORACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|-----------------------|-------------|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | 01-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1. Claridad | | | | | 50% | |
| 2. Objetividad | | | | | 80% | |
| 3. Actualidad | | | | | 50% | |
| 4. Suficiencia | | | | | 50% | |
| 5. Intencionalidad | | | | | 80% | |
| 6. Coherencia | | | | | 80% | |
| 7. Fidedignidad | | | | | 80% | |
| 8. Metodología | | | | | 80% | |
| 9. Pertinencia | | | | | 80% | |
| PROCESO DE VALORACIÓN | | | | | 80% | |

PERTENENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: La reposición

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Item 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 5 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 6 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 7 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Item 8 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|---------|---|--|--|
| Ítem 9 | / | | |
| Ítem 10 | / | | |
| Ítem 11 | / | | |
| Ítem 12 | / | | |
| Ítem 13 | / | | |
| Ítem 14 | / | | |
| Ítem 15 | / | | |
| Ítem 16 | / | | |
| Ítem 17 | / | | |
| Ítem 18 | / | | |
| Ítem 19 | / | | |
| Ítem 20 | / | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Estabilidad laboral

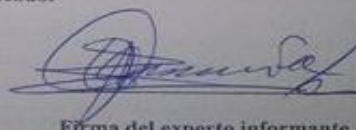
| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1 | / | | |
| Ítem 2 | / | | |
| Ítem 3 | / | | |
| Ítem 4 | / | | |
| Ítem 5 | / | | |
| Ítem 6 | / | | |
| Ítem 7 | / | | |
| Ítem 8 | / | | |
| Ítem 9 | / | | |
| Ítem 10 | / | | |
| Ítem 11 | / | | |
| Ítem 12 | / | | |
| Ítem 13 | / | | |
| Ítem 14 | / | | |
| Ítem 15 | / | | |
| Ítem 16 | / | | |
| Ítem 17 | / | | |
| Ítem 18 | / | | |
| Ítem 19 | / | | |
| Ítem 20 | / | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

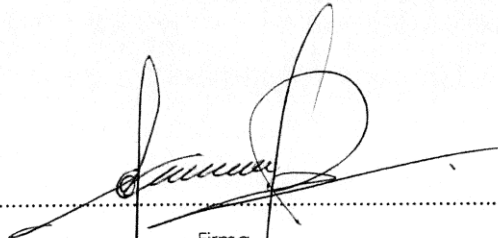
DNI. N° 09913177 Teléfono N° 998283535

Yo,

Espinoza Azula Cesar Napoleón, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "**LA RESPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL 21° JUZGADO PERMANENTE LABORAL DE LIMA - 2017**", del (de la) estudiante **MEDRANO VIDALON RODRIGO ALFONSO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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 César Vallejo.

Lima, 24 de Julio de 2017



Firma
ESPINOZA AZULA CESAR NAPOLEÓN
DNI: 43443442

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Feedback Studio - Google Chrome
 https://en.tumtutu.com/app/carta/ler/?s=18u=1065304214&lang=es&bo=1134023900

La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016

feedback studio

Resumen de coincidencias

24
 Se están viendo buenas estándar

24
 Ver Fuentes en Inglés (Beta)

24
 19% >

1 Entregado a Universidad...
 Trabajo de estudiante

3% >

2 repositorio.uco.edu.pe
 Fuente de Internet

<1% >

3 Entregado a Universidad...
 Trabajo de estudiante

<1% >

4 www.cajaper.org.pe
 Fuente de Internet

<1% >

5 Entregado a Instituto d...
 Trabajo de estudiante

<1% >

6 Entregado a Universidad...
 Trabajo de estudiante

<1% >

7 www.pergonom.com
 Fuente de Internet

<1% >

8 Entregado a Universidad...
 Trabajo de estudiante

<1% >

9 www.abogadosvolunta...
 Fuente de Internet

<1% >

10 www.mef.gob.pe
 Fuente de Internet

<1% >

11 www.congreso.gob.pe
 Fuente de Internet

<1% >

24

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016"

Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado

AUTOR:
 Medrano Vidación Rodrigo Alfonso

Página 1 de 29
 Número de palabras: 5160

Terminar Report | Turnitin Classic | High Resolution | feedback

17:35 2/10/2016

Yo RODRIGO ALFONSO MEDRANO VIDALÓN....., identificado con DNI N° 47161020, egresado de la Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL 21° JUZGADO PERMANENTE LABORAL DE UCV-2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


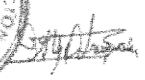



.....



 FIRMA

DNI: 47161020

FECHA: 15 de MAYO del 2019

| | | | | |
|---|---|--------|---|--|
|  | Dirección de Investigación  | Revisó |  |   |
|---|---|--------|---|--|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
LITGARDA PALOMINO GONZALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRIGO ALFONSO MEDRANO VIDALÓN

INFORME TITULADO:

LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL 21° JUZGADO

PERMANENTE LABORAL DE LIMA - 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 12-07-2017

NOTA O MENCIÓN: 14



Litgarda Palomino
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN