



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO, PETICIONADOS EN SEDE ADMINISTRATIVA, DERIVADOS DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 o LEY N° 24041, EN LA PROVINCIA DE PISCO, AÑO 2020"**

Presentado por:

**GARCÍA FERREYRA FRANCISCO ALEJANDRO**

Del **DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 4%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 23 de agosto de 2023

**Atentamente**

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**DOCTORADO EN DERECHO**

**TESIS**



**LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS  
LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO,  
PETICIONADOS EN SEDE ADMINISTRATIVA, DERIVADOS DE LOS REGÍMENES  
LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 o LEY N° 24041, EN LA  
PROVINCIA DE PISCO, AÑO 2020.**

**Línea de investigación:**

**Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales**

**AUTOR:**

**FRANCISCO ALEJANDRO GARCÍA FERREYRA**

**Ica – Perú**

**2023**

## **DEDICATORIA:**

A mi Señor Padre **FRANCISCO R. GARCÍA HUASASQUICHE** quien gracias a su esfuerzo y perseverancia nos dio una profesión y nos ha formado con valores y principios para enfrentar la vida y a la sociedad. Gracias por tus sabios consejos y tu apoyo incondicional. Se que desde el cielo nos cuidas y nos brindas todo tu amor.

A mi Señora Madre **ZOILA FERREYRA DE GARCIA** por ser aquella madre que brinda todo su amor hacia sus hijos y nietos. Gracias por ser aquella profesional que nunca descuido su hogar y a sus hijos. Gracias por tus consejos, por todos tus cuidados.

A mi esposa **MARIA ELIZABETH AQUIJE MANSILLA** quien ha estado conmigo en las buenas y en las malas. Gracias por ser aquella mujer que lucha día a día por salir adelante. Gracias por tu apoyo incondicional y por ser la persona quien me dio aliento para salir adelante y poder saltar los obstáculos que nos pone la vida. Gracias por darme la dicha de ser padre de un hijo maravilloso.

A mi hijo **FERNANDO A. GARCIA AQUIJE**, mi razón de ser, quien me motiva cada día para seguir avanzando y crecer profesionalmente. Gracias por darme la oportunidad de ser tu amigo. Gracias por compartir momentos inolvidables en familia. Este esfuerzo es para que seas mucho mejor que tus padres.

### **AGRADECIMIENTO:**

**A DIOS, a nuestro Santo Patrón “El Señor de Luren” de Ica, a la Santísima Virgen de Yauca por la VIDA,** por cuidar de mi familia cada día. Gracias por guiar mis pasos por darme la oportunidad de ser un buen profesional. Gracias por escuchar mis oraciones. Siempre estaré a tu servicio.

**A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica,** mi alma mater, a mis docentes de pre y post grado; gracias por sus enseñanzas y por incrementar nuestros conocimientos y experiencias profesionales. Gracias por la oportunidad que nos brinda y poder seguir creciendo profesionalmente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
CUERPO DEL INFORME FINAL	
I.    Introducción	10
II.   Estrategia metodológica	18
III.  Resultados	21
IV.   Discusión	22
V.    Conclusiones	31
VI.   Recomendaciones	33
VII.  Referencias bibliográficas	34
VIII. Anexos	36

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	39
<b>Tabla 2.</b>	40
<b>Tabla 3.</b>	41
<b>Tabla 4.</b>	42
<b>Tabla 5.</b>	43
<b>Tabla 6.</b>	44
<b>Tabla 7.</b>	45
<b>Tabla 8.</b>	46
<b>Tabla 9.</b>	47
<b>Tabla 10.</b>	48
<b>Tabla 11.</b>	49
<b>Tabla 12.</b>	50
<b>Tabla 13.</b>	51
<b>Tabla 14.</b>	52
<b>Tabla 15.</b>	53
<b>Tabla 16.</b>	54
<b>Tabla 17.</b>	55
<b>Tabla 18.</b>	54
<b>Tabla 19.</b>	55
<b>Tabla 20.</b>	56
<b>Tabla 21.</b>	57
<b>Tabla 22.</b>	58
<b>Tabla 23.</b>	59
<b>Tabla 24.</b>	60



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Normas razonables	39
<b>Figura 2.</b> Normas coherentes	40
<b>Figura 3.</b> Normas efectivas	41
<b>Figura 4.</b> Normas adecuadas	42
<b>Figura 5.</b> Figura procesal de prescripción	43
<b>Figura 6.</b> Figura procesal de caducidad	44
<b>Figura 7.</b> Reclamos de reposición	45
<b>Figura 8.</b> Reclamos de beneficios sociales	46
<b>Figura 9.</b> Vacío legal a la seguridad jurídica	47
<b>Figura 10.</b> Reclamo efectivo	48
<b>Figura 11.</b> Vacío legal a la reforma	49
<b>Figura 12.</b> Vacío legal a la falta de una norma	50
<b>Figura 13.</b> Alcances doctrinarios	51
<b>Figura 14.</b> Derecho comparado	52
<b>Figura 15.</b> Normas internacionales	53
<b>Figura 16.</b> Doctrina jurisprudencial	54
<b>Figura 17.</b> Dignidad del trabajador	55
<b>Figura 18.</b> Vulneración de derechos constitucionales	56
<b>Figura 19.</b> Vulneración de la falta de libertad	57
<b>Figura 20.</b> Necesidad económica del trabajador	58
<b>Figura 21.</b> Principio protector	59
<b>Figura 22.</b> Garantía de la persona que trabaja	60
<b>Figura 23.</b> Protección de la persona	61
<b>Figura 24.</b> Atención prioritaria	62

## RESÚMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

Empleando el enfoque cuantitativo; el método fue jurídico y dogmático, asimismo, el instrumento aplicado fue un cuestionario respondido por una muestra intencional de 70 abogados y 9 magistrados laborales. El estudio tuvo un carácter básico con una metodología no experimental. Las técnicas empleadas en la investigación fueron la observación y la encuesta.

En la investigación se determinó la relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020, obteniéndose un valor del Chi cuadrado = 144,748 y un nivel de significancia bilateral = 0.000.

**Palabras Claves:** Beneficios laborales, caducidad, despido, prescripción, reclamo.

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation was to determine the level of relationship between the prescription and expiration for the claim of labor benefits and claims about reinstatement due to dismissal requested in administrative headquarters and the Labor regimes of Legislative Decree No. 276 or Law No. 24041 in the province of Pisco, year 2020.

Using the quantitative approach; the method was legal and dogmatic, also, the instrument applied was a questionnaire answered by an intentional sample of 70 lawyers and 9 labor judges. The study had a basic character with a non-experimental methodology. The techniques used in the research were observation and survey.

In the investigation, the relationship between the prescription and expiration for the claim of labor benefits and claims about reinstatement for dismissal requested in administrative headquarters and the Labor regimes of Legislative Decree No. 276 or Law No. 24041 in the province of Pisco, was determined. year 2020, obtaining a Chi square value = 144,748 and a level of bilateral significance = 0.000.

Keywords: Labor benefits, expiration, dismissal, prescription, claim.

## RESUMO

O objetivo da presente investigação foi apurar o grau de relação entre a prescrição e caducidade do pleito de benefícios trabalhistas e pleitos de reintegração por demissão pleiteada em sede administrativa e os regimes trabalhistas do Decreto Legislativo nº 276 ou Lei nº 24.041 na província de Pisco, ano 2020.

Usando a abordagem quantitativa; o método foi jurídico e dogmático, além disso, o instrumento aplicado foi um questionário respondido por uma amostra intencional de 70 advogados e 9 magistrados trabalhistas. O estudo teve um caráter básico com uma metodologia não experimental. As técnicas utilizadas na pesquisa foram a observação e a pesquisa.

Na investigação, foi determinada a relação entre a prescrição e caducidade para a reclamação de benefícios trabalhistas e reclamações de reintegração por demissão solicitadas na sede administrativa e os regimes trabalhistas do Decreto Legislativo nº 276 ou Lei nº 24.041 na província de Pisco. .ano 2020, obtendo um valor de Qui quadrado = 144.748 e um nível de significância bilateral = 0,000.

Palavras-chave: Benefícios trabalhistas, caducidade, despedimento, prescrição, reclamação.

## I. INTRODUCCIÓN

Ante la no existencia de una norma que regule el tiempo máximo para el reclamo de los beneficios laborales, y otra que regule los reclamos de reposición petitionados en sede administrativa, derivados de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 respectivamente; son innumerables los reclamos en sede administrativa y judicial, en la que un trabajador del sector público (empleado público - D. Leg. 276 o Ley 24041) puede petitionar el pago de sus beneficios sociales o su reposición a su centro de labores, *en cualquier momento y sin que exista un plazo que ponga un límite a dichos pedidos.*

Los plazos de prescripción para reclamar derechos laborales y los de caducidad para solicitar reposición o compensación por conclusión arbitraria del vínculo se hallan claramente delimitados en el régimen de trabajo privado del Decreto Legislativo N°728, también vigente en el ámbito público.

El estudio analizará la necesidad de una reforma legislativa sobre los plazos de reclamación de beneficios laborales, presentando conclusiones donde se verificarán los objetivos e hipótesis de la investigación. Finalmente, se plantearán recomendaciones sobre los aspectos que el Tribunal Constitucional, como único intérprete de la Constitución, debe considerar.

Por lo descrito el problema general:

¿Cuál es el nivel de relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido petitionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020?,

y los específicos

¿Cuál es el nivel de relación entre las normas reguladoras y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?

¿Cuál es el nivel de relación entre los reclamos y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?

¿Cuál es el nivel de relación entre los vacíos legales y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?

Aquí se muestra la revisión bibliográfica sobre los aspectos que intervienen en este estudio, exponiéndose los antecedentes de las variables que se investigan:

A nivel internacional se encontró que:

**Cuartas y Urrego (2017)**, concluye que la decisión sobre el otorgamiento de los derechos sociales, como pilar del derecho constitucional, no puede quedar sujeta a una mayoría parlamentaria, sino que debe basarse en una ponderación de principios y no en criterios políticos o económicos. Los derechos sociales fundamentales que posee el individuo deben determinarse a través de un análisis de principios y no por consideraciones coyunturales. (p. 53)

**Trigoso (2012)**, el establecimiento de plazos de prescripción para el ejercicio de derechos sociales solo podría llevarse a cabo mediante reforma constitucional o sentencia del Tribunal Constitucional, siendo esto último contrario al texto expreso de la Constitución. (p. 168)

A nivel nacional:

**Guerrero (2021)**, concluye que los jueces se guían sólo por pruebas documentales y no aplican el principio de primacía de la realidad para establecer la relación laboral y derechos existentes en contratos ocultos, a pesar de que este principio opera en estos casos para reconocer los beneficios del trabajador. (p. 89)

**Velarde y Mendoza (2020)**, concluyen que la desregulación laboral no genera resultados positivos para los derechos de los trabajadores, ya que conlleva modalidades precarias sin acceso a seguridad social, provocando riesgos jurídicos, económicos y sociales, como la devaluación de la mano de obra a nivel global. (p. 100)

**Huangal y Verástegui (2021)**, concluyen en el planteamiento de la aplicación supletoria del artículo 2001 inciso 1 del Código Civil para restablecer en un plazo oportuno los derechos laborales del trabajador, por ser más beneficioso que una ley especial con deficiencias según la Casación 2133-2000. Lo que se busca es devolver a tiempo los beneficios sociales del empleado, siendo dicho artículo más ventajoso al titular del derecho que la defectuosa norma especial. (p. 45)

Es necesario analizar las normas sobre prescripción y caducidad de beneficios laborales, ya que la falta de límites temporales para reclamar derechos denota un vacío legal frente a la seguridad jurídica y el orden público. Se deben interpretar dichas normas en su sentido dogmático jurídico, para proponer un régimen específico de prescripción y caducidad acorde.

Considerando como bases teóricas

### **De los Regímenes Laborales en el Sector Público según el Tribunal Constitucional**

Se deben considerar los criterios de la STC No. 0206-2005-PA/TC sobre procedencia de amparos laborales de régimen público y privado, a fin de no sustituir indebidamente procesos judiciales ordinarios como el contencioso administrativo y laboral con la ineficacia del amparo, desnaturalizando su esencia.

El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que rige la carrera administrativa en el sector público, se sustenta en un sistema de méritos y calificaciones estructurado en grupos ocupacionales con niveles de carrera cuyo ingreso y promoción depende de requisitos como capacitación, antigüedad y evaluación, con un Sistema Único de Remuneraciones según nivel y grupo ocupacional del trabajador, según la STC 01008-2013-PA/TC. (fund. 3.2.6)

**En cuanto al Proceso Contencioso Administrativo.** - El Tribunal Constitucional expresó lo siguiente:

**“[...] Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público.** Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal 6) de la Ley N.º 27584, como regulante del proceso contencioso administrativo, dispone que los actos sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares”.



**De la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N°. 276, Ley N.º 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa)**

La reposición administrativa es viable en un proceso contencioso, por consiguiente, las controversias por despidos de servidores públicos o personal contratado bajo la Ley 24041 deben resolverse en la vía contencioso-administrativa y no en procesos de amparo, para solucionar los conflictos laborales en el sector público.

**Plazo de Prescripción en materia laboral del Régimen Privado para el reclamo de los beneficios sociales**

En el ámbito privado (Decreto Legislativo N°. 728) de los trabajadores de la Administración Pública, existe una cronología del plazo PRESCRIPTORIO, siendo este el siguiente:

*a.* El Código Civil de 1936, establecía un plazo de tres (03) años contados desde el cese de la relación laboral.

*b.* La Constitución de 1979, en su artículo 49° establecía un plazo de quince (15) años, sobre el inicio del cómputo de dicho plazo existía dos posiciones: desde que resultaba exigible el derecho o desde el cese de la relación laboral.

*c.* El Código Civil de 1984, establece un plazo de diez (10) años desde que resulta exigible.

*d.* La Ley N° 26513, publicado el veintiocho de julio de mil novecientos noventa y cinco, establece un plazo de tres (03) años desde que resultaba exigible el derecho.

*e.* La Ley N° 27022, publicado el veintitrés de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, establece un plazo de dos (02) años desde el cese. Además, indica que la prescripción iniciada con anterioridad se rige por la ley anterior.

*f.* La Ley N° 27321, publicado el veintidós de julio del dos mil, que establece un plazo de cuatro (04) años contados desde el cese.

**Plazo de Caducidad para los pedidos de reposición dentro del régimen laboral privado, conforme a lo regulado en el decreto legislativo N°.728**

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 04 de julio del 2014, se determinó textualmente lo siguiente:

El Pleno estableció que el plazo para demandar por despido injusto es de 30 días hábiles, computándose así se haya iniciar un amparo luego derivado a la justicia laboral ordinaria.

De ello se infiere que; el cómputo del plazo de CADUCIDAD referido en el artículo 36° del Decreto Supremo N°. 003-97-TR, debe ser entendido en días hábiles y no, como días naturales.

**De la inexistencia de la figura jurídica de la caducidad para el reclamo de la reposición al centro de trabajo, dentro de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N°. 276 o Ley N°. 24041**

Cabe precisar que en la Ley N° 27444, no se hace referencia alguna al plazo de CADUCIDAD relacionado a los pedidos de REPOSICION al centro de Trabajo, producto de alguna clase de DESPIDO derivados de los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276; Ley N° 24041; Decreto Legislativo N° 1057.

Es decir, que al no existir un plazo de caducidad derivados de los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276; Ley N°. 24041; Decreto Legislativo N°. 1057, los trabajadores y ex trabajadores en cualquier momento pueden petitionar en sede administrativa y luego de ello, en sede judicial, la reposición a su centro de labores; con la atingencia que en la práctica en sede administrativa en ningún momento se hace mención alguna a la aplicación de plazo de caducidad alguno.

El estudio se justifica en la necesidad de evaluar la regulación sobre plazos de reclamos de trabajadores, ante la inexistencia de márgenes temporales para el efectivo ejercicio de sus derechos.

Importancia:

Explicar el alcance de la prescripción y caducidad para el reclamo los beneficios laborales de los derechos laborales y beneficios sociales, a efectos de que el régimen jurídico no vulnere la seguridad jurídica del Estado de Derecho, es la importancia del mismo.

La investigación planteó como objetivo general:

Determinar el nivel de relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido petitionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

Y como objetivos específicos:

Analizar el nivel de relación entre las normas reguladoras y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

Establecer el nivel de relación entre los reclamos y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

Determinar el nivel de relación entre los vacíos legales y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041

Por otro lado, se planteó la hipótesis general:

La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa se relaciona con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

Y como hipótesis específicas:

H.E.1: Analizar el nivel de relación entre las normas reguladoras y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

H.E.2: Establecer el nivel de relación entre los reclamos y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

H.E.3: Determinar el nivel de relación entre los vacíos legales y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### **Tipo, nivel y diseño de investigación:**

El estudio fue básico o puro, centrándose en el marco teórico y sintaxis investigativa, con el fin primordial de ampliar el conocimiento científico sin contrastarlo con aspectos prácticos, según Vargas (2009).

### **Nivel de investigación. –**

En base a sus objetivos, la investigación es de nivel relacional con un enfoque cuantitativo que se adapta al estudio.

Según, Martins y Palella (2012), concluyen qué: La indagación cuantitativa recaba y examina datos numéricos de variables cuantificadas, determinando la correlación entre ellas. Generaliza y objetiva los hallazgos de una muestra para inferir resultados extensibles a toda su población.

### **Diseño de investigación. –**

La indagación empleó un diseño no experimental, en el que no se intervienen las variables, sólo se observa el fenómeno en su contexto real para luego examinarlo. (Arispe et al., 2020, p. 69)

**Población. –**

Ésta comprende todos los componentes, ya sean personas u objetos, en un espacio, problema o examen acotado.

Se agrupa la misma, para este estudio, de 95 jueces en lo laboral (9) y abogados (86).

**Muestra.-**

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

n = Muestra.

N= Población..... 95

K = Nivel de aceptación95%.....1.96

e = Grado de error 5 %.....0,05

p = Probabilidad de éxito 50%..... 0,5

Cálculo para la Muestra del Fragmento Poblacional de Abogados

El número total de la Muestra es 70.

Cálculo para la Muestra del Fragmento Poblacional de Jueces Laborales

El número total de la Muestra es 9.

El número de casos seleccionados de la Población para el estudio fue 79.

## **Técnicas de recolección de datos**

Encuesta.

La investigación empleó como instrumento la guía de encuesta, muy socorrida en diversas áreas del conocimiento, la cual según Troncoso y Amaya (2017) se ajusta idóneamente a tesis cuantitativas.

## **Instrumentos de recolección de datos**

Cuestionario

El cuestionario constituye una herramienta aplicable en estudios experimentales y no experimentales, abarcando todos los niveles investigativos.

### **III. RESULTADOS**

El informe del mismo se adjunta en la sección ANEXOS.



## IV. DISCUSIÓN

### **Contraste de las hipótesis:**

#### **De la hipótesis principal**

La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa se relaciona con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

#### **De la hipótesis estadística**

##### **a) Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa no se relaciona con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

##### **b) Hipótesis alterna (H<sub>A</sub>):**

La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa se relaciona con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.

### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos la  $H_0$  y aceptamos  $H_1$

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos  $H_1$

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Variable X: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO * Variable Y: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	144,748 <sup>a</sup>	88	,000
Razón de verosimilitud	107,274	88	,080
Asociación lineal por lineal	9,646	1	,002
N de casos válidos	79		

### **Análisis del resultado**

Respecto a la hipótesis general sobre la relación entre prescripción/caducidad de beneficios y reclamos administrativos por despido bajo los regímenes del DL 276 y Ley 24041 en Pisco el 2020, la prueba chi cuadrado dio 144,748 de valor y 0,000 de significancia. Por ende, según la hipótesis alterna, existe una relación significativa entre dichas variables.

**Contraste de las hipótesis secundarias:**

**Primera hipótesis específica:**

Las normas reguladoras se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

**a) Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

Las normas reguladoras no se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

**b) Hipótesis alterna (H<sub>A</sub>)**

Las normas reguladoras se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

**Criterio de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub> y aceptamos H<sub>1</sub>

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos H<sub>1</sub>

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
DIMENSIÓN 1: NORMA REGULADORA * VARIABLE Y: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,566 <sup>a</sup>	44	,176
Razón de verosimilitud	38,428	44	,709
Asociación lineal por lineal	,743	1	,389
N de casos válidos	79		

### Análisis del resultado

Sobre la hipótesis específica 1 de relación entre normas reguladoras y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco 2020, la prueba chi cuadrado obtuvo 52,566 de valor y 0,176 de significancia. Por ende, conforme a la hipótesis alterna, no existe una relación significativa entre estas variables.

### **Segunda hipótesis secundaria:**

Los reclamos se relacionan los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276 o Ley N° 24041.

#### **a) Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

Los reclamos no se relacionan los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276 o Ley N° 24041.

#### **b) Hipótesis alterna (H<sub>A</sub>):**

Los reclamos se relacionan los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276 o Ley N° 24041.

### **Criterio de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub> y aceptamos H<sub>1</sub>

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos H<sub>1</sub>

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Dimensión <u>2:RECLAMOS</u> *	79	100,0%	0	0,0%	7	100,0%
Variable Y: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041					9	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,036 <sup>a</sup>	33	,000
Razón de verosimilitud	79,393	33	,000
Asociación lineal por lineal	8,501	1	,004
N de casos válidos	79		

### Análisis del resultado

Sobre la hipótesis específica 2 de relación entre reclamos y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco, año 2020, el chi cuadrado arrojó 75,036 de valor y 0,000 de significancia. Por lo tanto, conforme a la hipótesis alterna, hay una relación significativa entre dichas variables.

### **Tercera hipótesis secundaria:**

Los vacíos legales se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

#### **a) Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

Los vacíos legales no se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

#### **b) Hipótesis alterna (H<sub>A</sub>):**

Los vacíos legales se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.

### **Criterio de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub> y aceptamos H<sub>1</sub>

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos H<sub>1</sub>



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,079 <sup>a</sup>	44	,004
Razón de verosimilitud	79,864	44	,001
Asociación lineal por lineal	7,463	1	,006
N de casos válidos	79		

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Dimensión 3: VACÍOS LEGALES * Variable Y: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

### Análisis del resultado

Respecto a la hipótesis específica 3 sobre la relación entre vacíos legales y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco 2020, el chi cuadrado obtuvo un valor de 73,079 y una significancia de 0,004. Conforme a la hipótesis alterna, existe una relación significativa entre estas variables.

## V. CONCLUSIONES

1.- Se determinó la relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020, se obtuvo un valor del Chi cuadrado = 144,748 y un nivel de significancia bilateral = 0.000.

En el país, los contratos laborales se regulan por la naturaleza de la actividad contratada. El régimen público del Decreto Legislativo No 276 ampara al empleado público junto con la Ley No 24041, que requiere labores permanentes e ininterrumpidas por más de un año.

2.- No se determinó relación entre normas reguladoras y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco 2020, obteniéndose en la prueba chi cuadrado 52,566 de valor y 0,176 de significancia bilateral. Por ende, del análisis de la Ley 24041 se infiere que dicha norma sólo protege al servidor público con labores permanentes por over un año frente a despidos injustificados, mas no otorga el status de trabajador nombrado del régimen DL 276 con vínculo permanente y derechos inherentes.

3.- Se determinó relación entre reclamos y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco 2020, obteniéndose en chi cuadrado 75,036 de valor y 0,000 de significancia bilateral. La unificación de regímenes laborales es necesaria, pero requiere que el legislador conozca las consecuencias para evitar que Leyes Orgánicas profundicen el problema al volverla opcional.

4.- Se determinó relación entre vacíos legales y regímenes DL 276 y Ley 24041 en Pisco 2020, obteniéndose en chi cuadrado 73,079 de valor y 0,004 de significancia bilateral. La coexistencia de regímenes laborales en el país constituye una forma de desconocer derechos universales de los trabajadores, agravada cuando el Estado-Empleador la impulsa en sus niveles organizativos.

## VI. RECOMENDACIONES

1.- Se debe interpretar las normas sobre prescripción y caducidad laboral en su sentido dogmático jurídico, para proponer la regulación de un régimen específico en que operen, buscando seguridad jurídica y evitar la incertidumbre indefinida de derechos. Estas instituciones nacen de la exigencia de certeza legal y son reguladas laboralmente en perspectiva procesal.

2.- Existe la necesidad de una propuesta de reforma legislativa respecto a la prescripción y caducidad para el reclamo de beneficios laborales; actualmente, nuestro ordenamiento jurídico tiene diversas deficiencias normativas que generan problemas en la interpretación y aplicación legal.

3.- La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica debe contribuir con plantear las posibles alternativas y las demandas sociales vinculadas con el Estado, siendo su obligación organizar cursos académicos sobre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido, peticionados en sede administrativa, derivados de los regímenes laborales del decreto legislativo N°276 o Ley N° 24041.

4.- Es necesario unificar los regímenes laborales existentes, pero esto requiere que el legislador conozca las consecuencias, para evitar que leyes orgánicas exacerbén el problema al volverla opcional la adscripción a la nueva norma.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. 1.a ed. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Cuartas Morales, I. Z., & Urrego Soto, M. A. (2017). *El derecho al trabajo como un derecho fundamental exigible en Colombia. Línea de énfasis derechos fundamentales* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín, Colombia]. [http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/535/1/unaula\\_rep\\_pre\\_der\\_2017\\_derecho\\_trabajo.pdf](http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/535/1/unaula_rep_pre_der_2017_derecho_trabajo.pdf)
- Espinoza, J. (2019). *La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo, Perú Javier H. Espinoza Escobar. Revista de investigación de la facultad de derecho. <file:///C:/Users/User/Downloads/275-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1396-2-10-20200531.pdf>
- Guerrero, L. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. Universidad Señor de Sipán – Pimentel – Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8648/Guerrero%20Bardales%20Luis%20Humberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Huangal, Y., & Verástegui, E. (2021). *Discusión sobre el plazo de prescripción para solicitar el pago de beneficios sociales en materia laboral en el régimen de la actividad privada* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urelo, Cajamarca, Perú]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1622>
- Martins, F., & Palella, S. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- 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, Lima, Perú]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia*, 65(2), 329–332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Trigoso, G. (2012). *La perennidad de los derechos laborales en la nueva constitución política del estado* [Tesis de Pregrado, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14870/T3782.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, S., y Mendoza, E. (2020). *Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos laborales de los trabajadores jóvenes: estudio de casos en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2017 – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3981>

## **VIII. ANEXOS**

## Sección: Resultados

### De la confiabilidad del instrumento

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	62,5
	Excluido <sup>a</sup>	12	37,5
	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
,867	24

#### Interpretación:

Se puede interpretar este cuadro señalando que la confiabilidad para el total de las preguntas que son 24 es de 86,7%, quiere decir que tiene buena confiabilidad para iniciar la estadística.

#### Prueba de normalidad:

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tiene una distribución normal



## CRITERIO DE DECISIÓN

Si  $p < 0.05$  rechazamos la  $H_0$  y aceptamos  $H_1$

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos  $H_1$

### PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA

		Variable X: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO	Variable Y: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041
N		79	79
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	6,90	6,25
	Desv. Desviación	1,645	2,858
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,146	,211
	Positivo	,146	,119
	Negativo	-,119	-,211
Estadístico de prueba		,146	,211
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

### Interpretación:

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov obtenemos un p valor tanto para La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido sobre los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N° 24041 es menor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis alternativa (los datos no tienen una distribución normal), por lo que emplearemos una prueba no paramétrica para la validación de la hipótesis (el chi cuadrado).

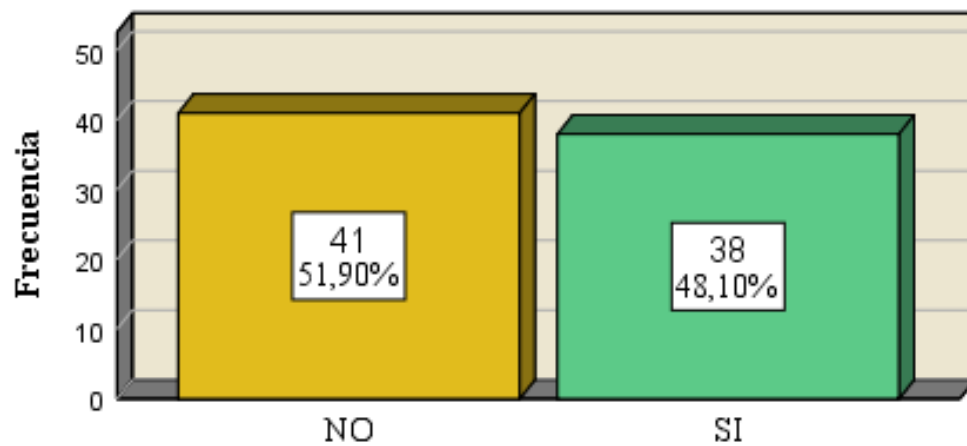
## RESULTADOS DE LOS ITEMS

Tabla 1

**P1: ¿Son razonables las normas reguladoras sobre prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido petitionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	41	51,9	51,9	51,9
	SI	38	48,1	48,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Figura 1

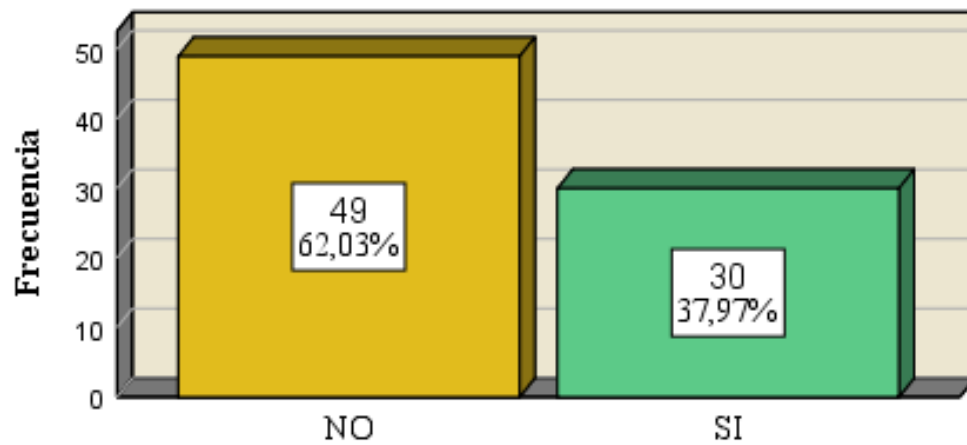


**Tabla 2**

**P2:¿Son coherentes las normas reguladoras sobre prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	49	62,0	62,0	62,0
	SI	30	38,0	38,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 2**

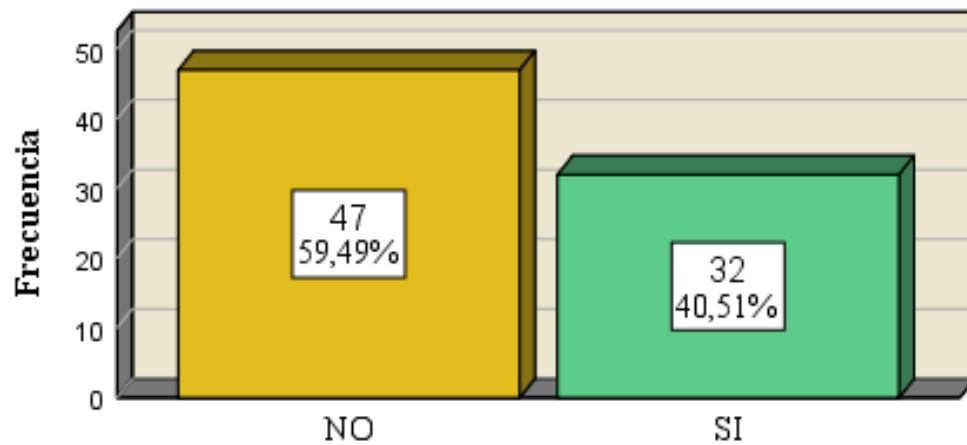


**Tabla 3**

**P3: ¿Son efectivas las normas reguladoras sobre prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido petitionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	47	59,5	59,5	59,5
	SI	32	40,5	40,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 3**

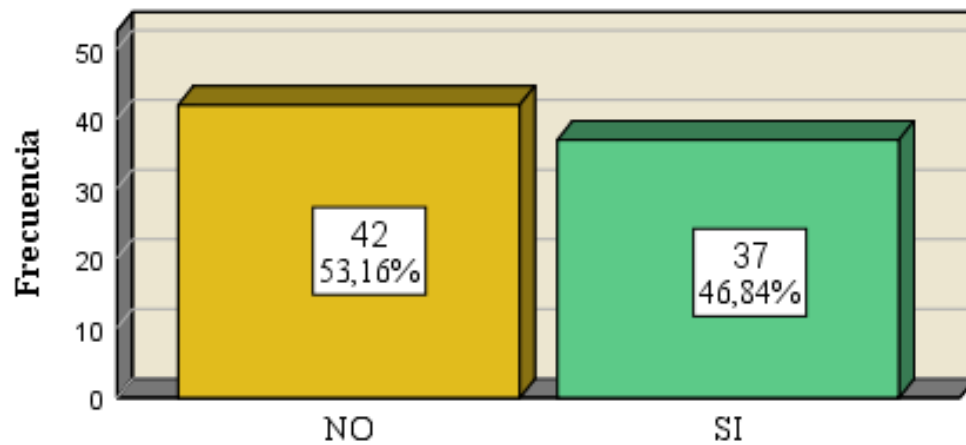


**Tabla 4**

**P4:¿Son adecuadas las normas reguladoras sobre prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido petitionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	42	53,2	53,2	53,2
	SI	37	46,8	46,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 4**

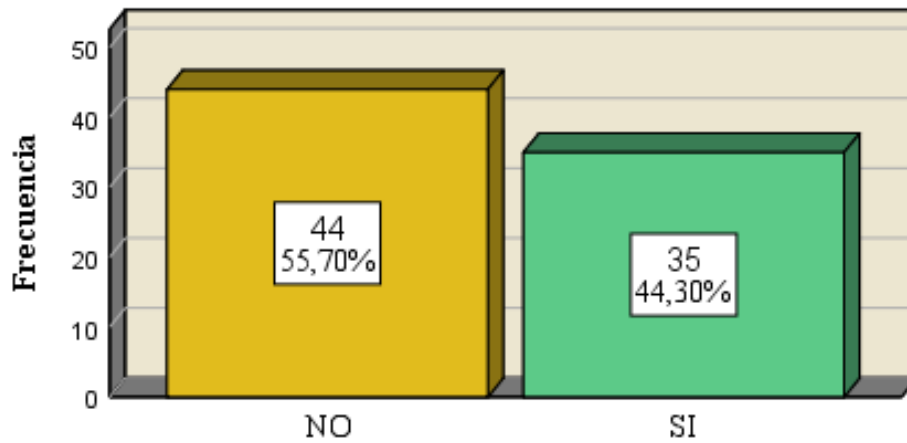


**Tabla 5**

**P5: ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura procesal de la prescripción, menor serán los reclamos de los beneficios laborales petitionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	44	55,7	55,7	55,7
	SI	35	44,3	44,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 5**

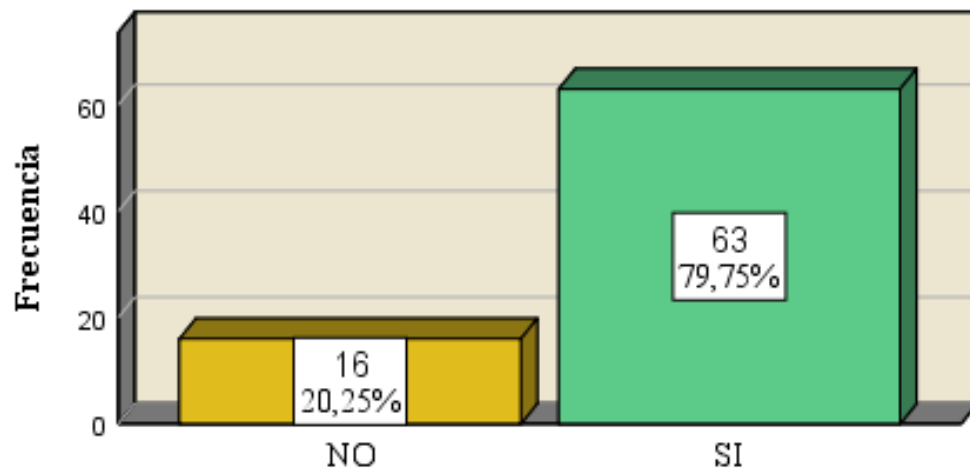


**Tabla 6**

**P6: ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura procesal de la caducidad, menor serán los reclamos de los beneficios laborales peticionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	20,3	20,3	20,3
	SI	63	79,7	79,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 6**

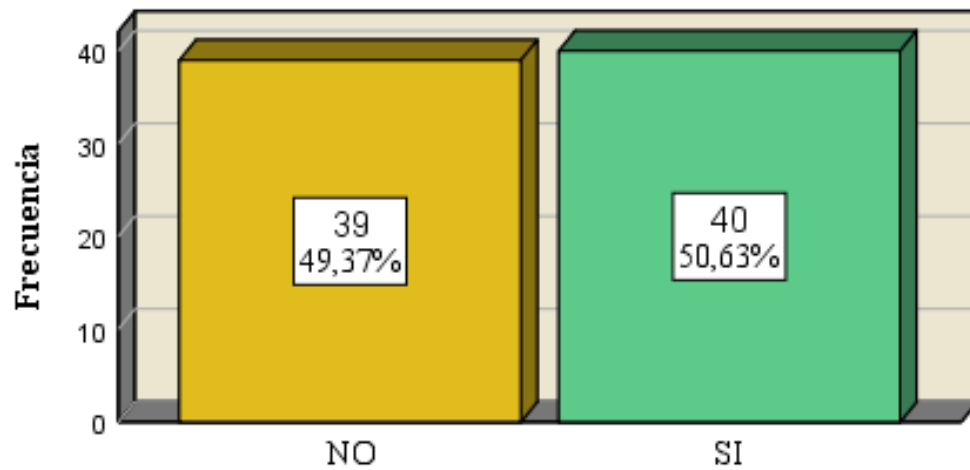


**Tabla 7**

**P7: ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de reposición por despido peticionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	39	49,4	49,4	49,4
	SI	40	50,6	50,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 7**



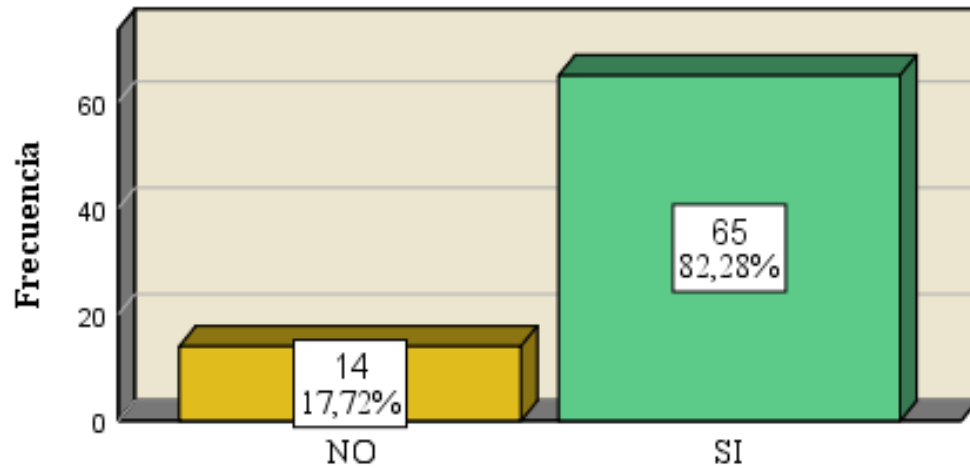


**Tabla 8**

**P8: ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de beneficios sociales peticionados en sede administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	17,7	17,7	17,7
	SI	65	82,3	82,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 8**

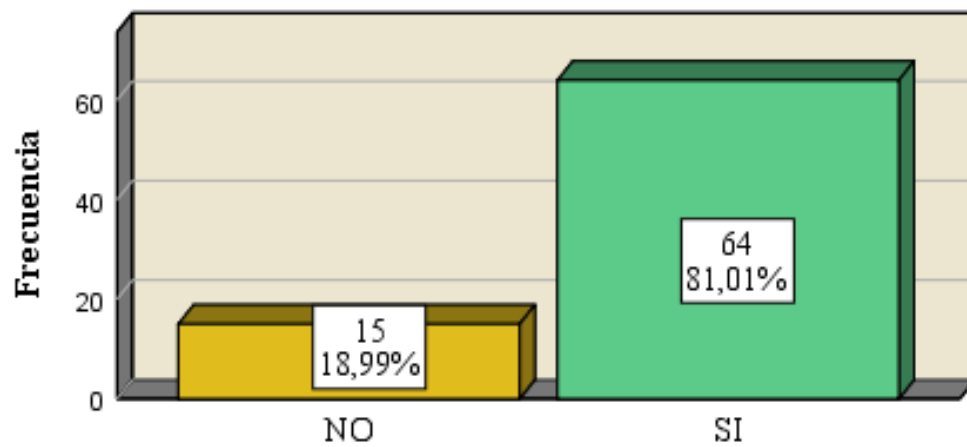


**Tabla 9**

**P9: ¿La falta de límites en cuanto al tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la seguridad jurídica?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	19,0	19,0	19,0
	SI	64	81,0	81,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 9**

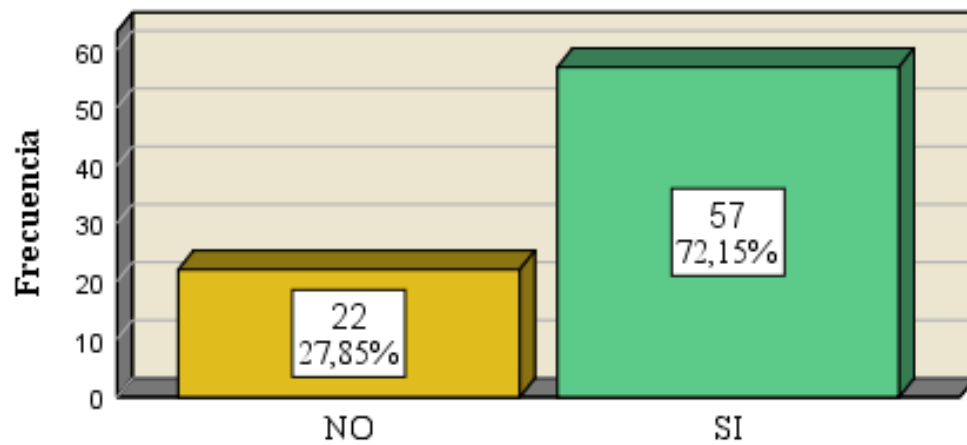


**Tabla 10**

**P10: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación al orden público?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	22	27,8	27,8	27,8
	SI	57	72,2	72,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 10**

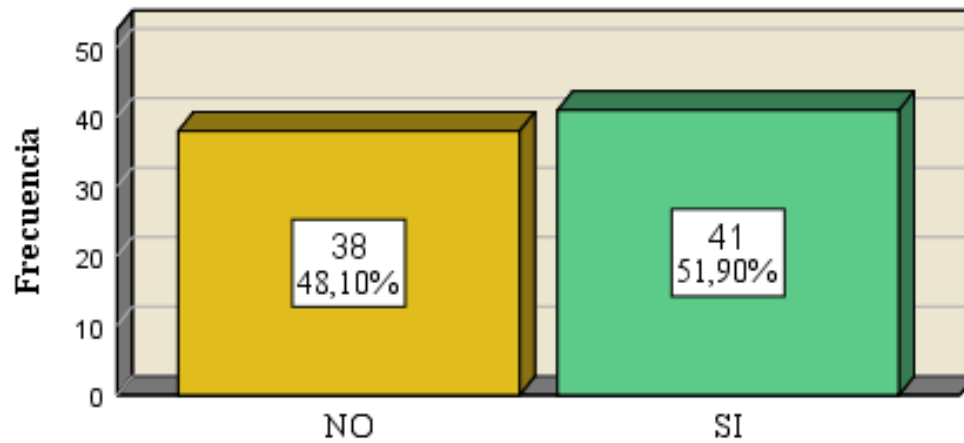


**Tabla 11**

**P11: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la reforma legislativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	38	48,1	48,1	48,1
	SI	41	51,9	51,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 11**

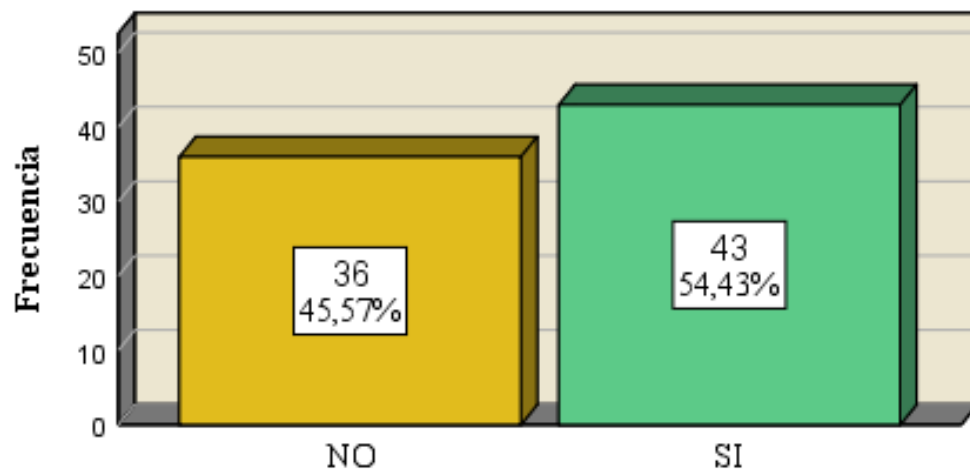


**Tabla 12**

**P12: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la falta de una norma?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	36	45,6	45,6	45,6
	SI	43	54,4	54,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 12**

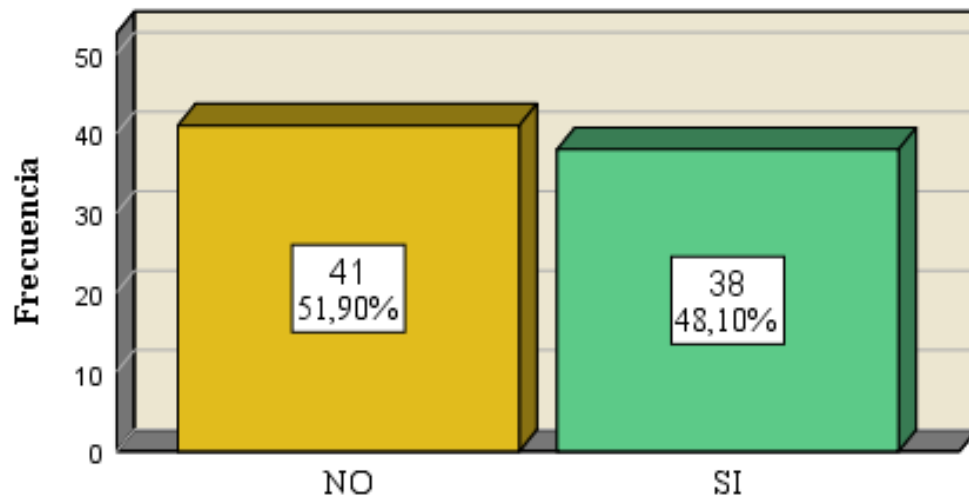


**Tabla 13**

**P13: ¿En la medida que se establezcan los alcances doctrinarios en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	41	51,9	51,9	51,9
	SI	38	48,1	48,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 13**

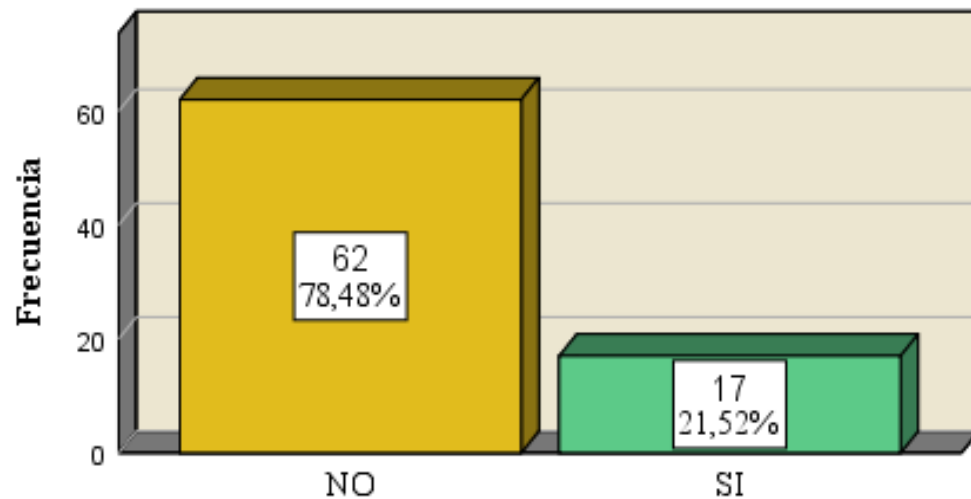


**Tabla 14**

**P14: ¿En la medida que se considere el derecho comparado en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	62	78,5	78,5	78,5
	SI	17	21,5	21,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 14**

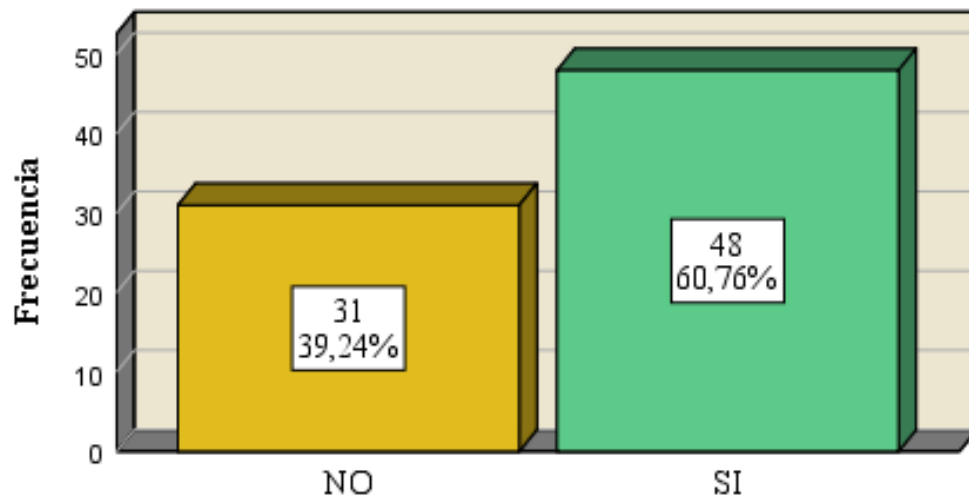


**Tabla 15**

**P15: ¿En la medida que se establezcan las normas internacionales en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	31	39,2	39,2	39,2
	SI	48	60,8	60,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 15**



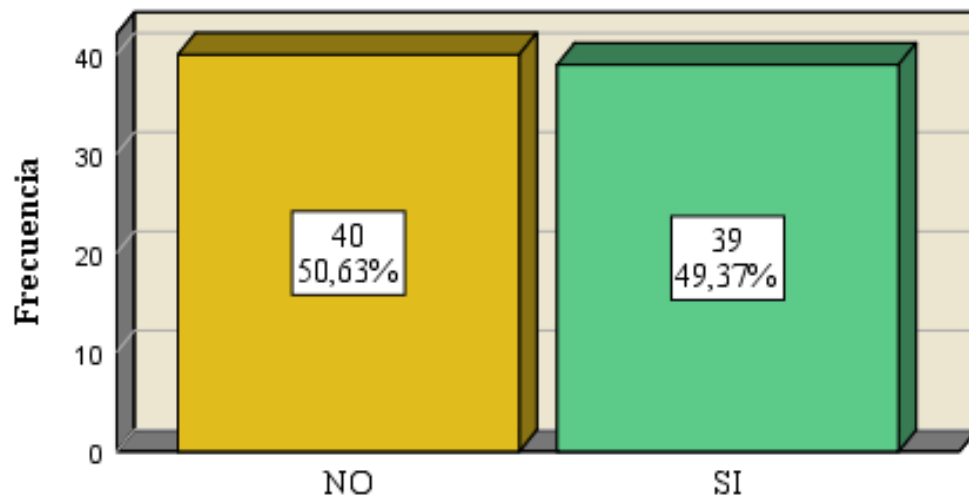


**Tabla 16**

**P16: ¿En la medida que se establezca la doctrina jurisprudencial en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	40	50,6	50,6	50,6
	SI	39	49,4	49,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 16**

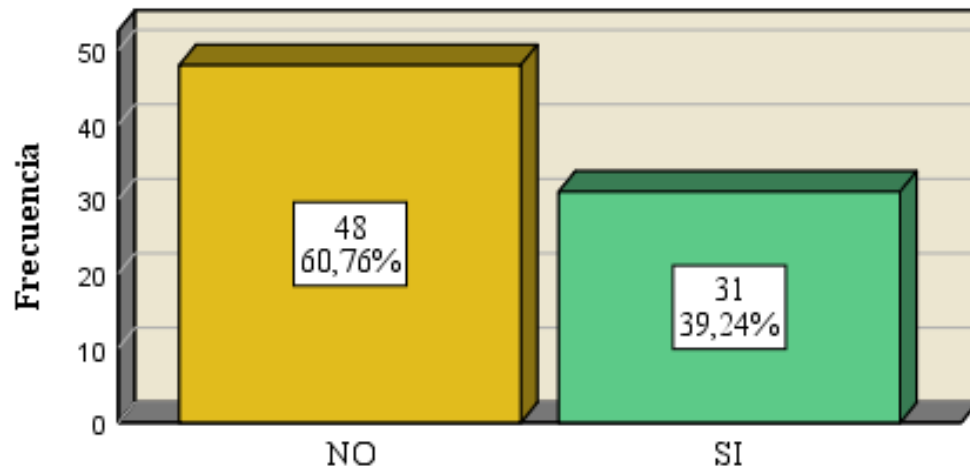


**Tabla 17**

**P17:¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para garantizar la dignidad del trabajador?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	48	60,8	60,8	60,8
	SI	31	39,2	39,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 17**

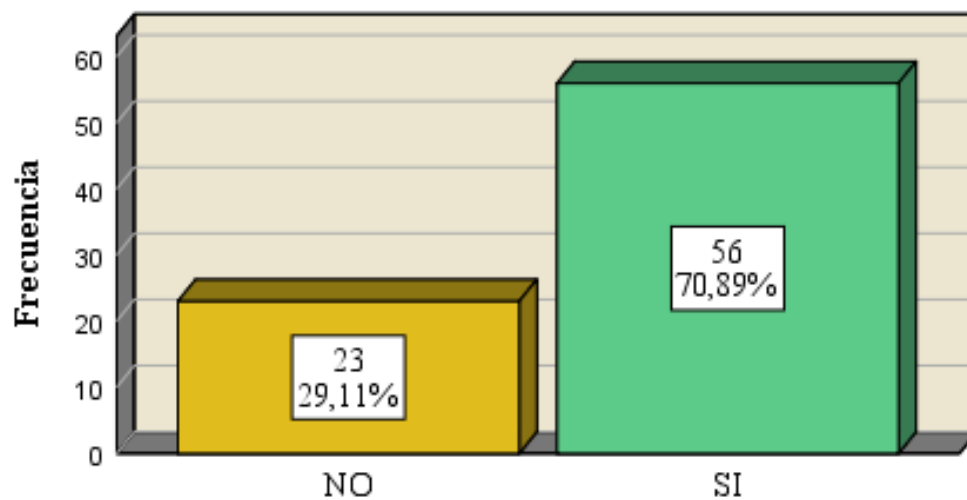


**Tabla 18**

**P18: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	23	29,1	29,1	29,1
	SI	56	70,9	70,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 18**

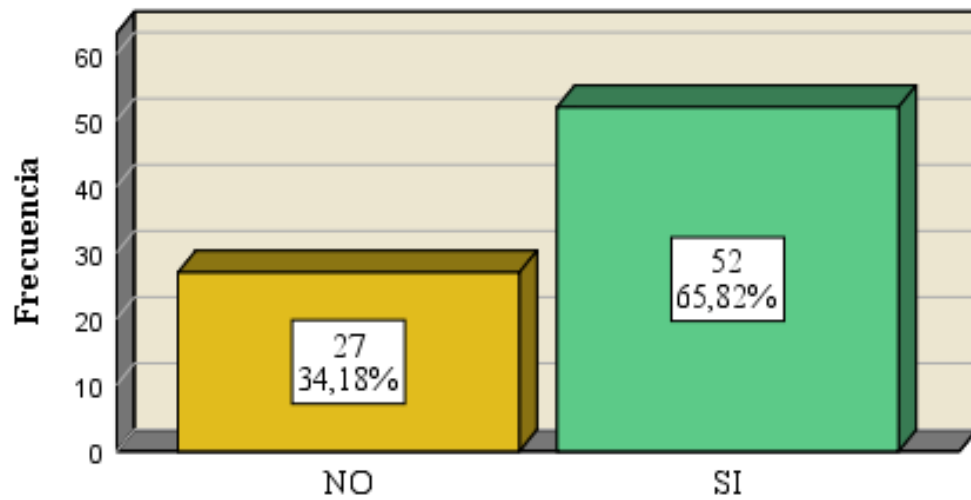


**Tabla 19**

**P19: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de la falta de libertad del que es contratado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	27	34,2	34,2	34,2
	SI	52	65,8	65,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 19**

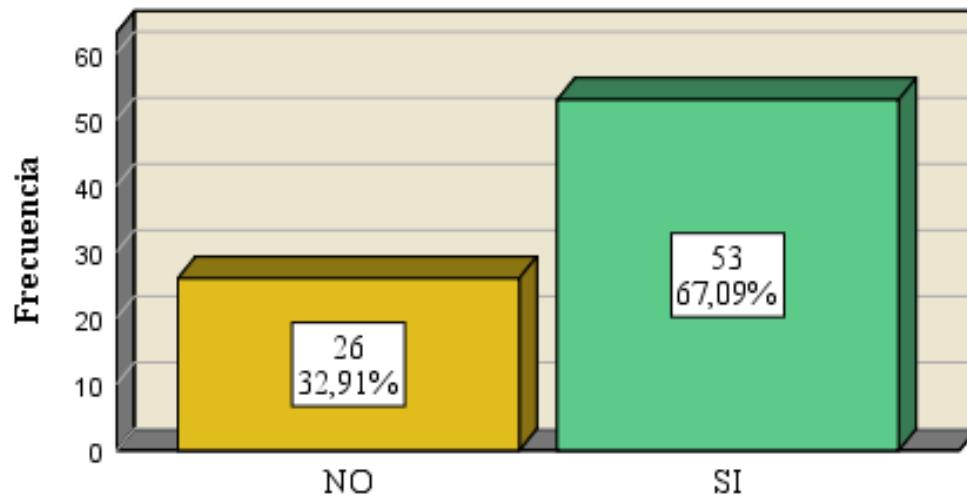


**Tabla 20**

**P20: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de la necesidad económica del trabajador?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	26	32,9	32,9	32,9
	SI	53	67,1	67,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 20**

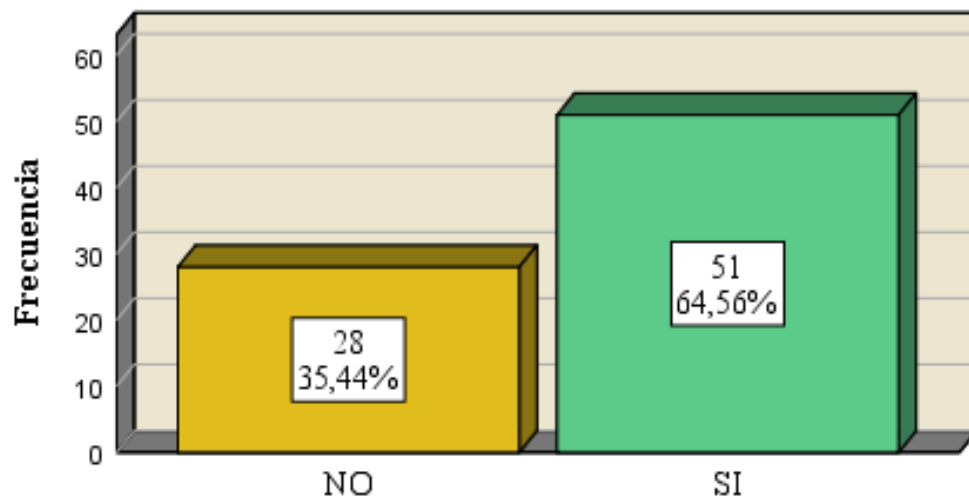


**Tabla 21**

**P21: ¿El principio protector exigirá del Estado la adopción de las medidas legales necesarias para garantizar y proteger a la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	28	35,4	35,4	35,4
	SI	51	64,6	64,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 21**

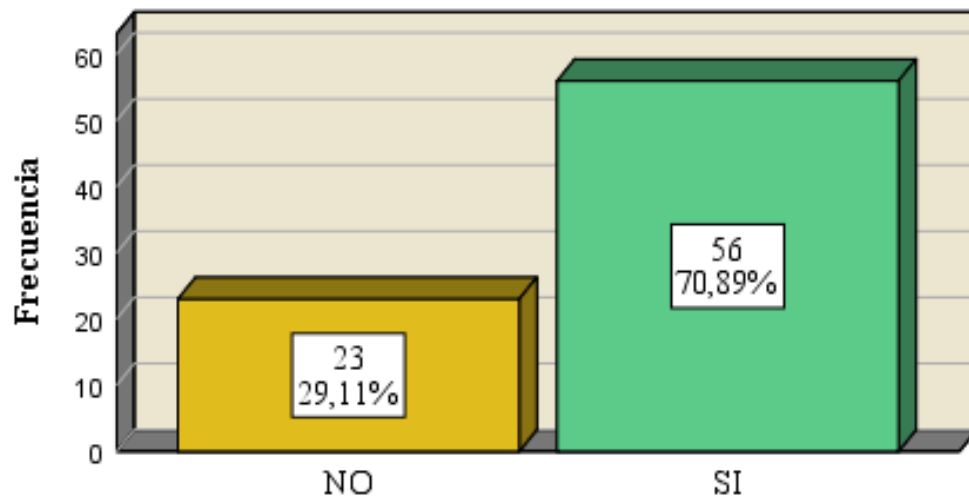


**Tabla 22**

**P22: ¿El principio protector exigirá del Estado la garantía de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	23	29,1	29,1	29,1
	SI	56	70,9	70,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 22**

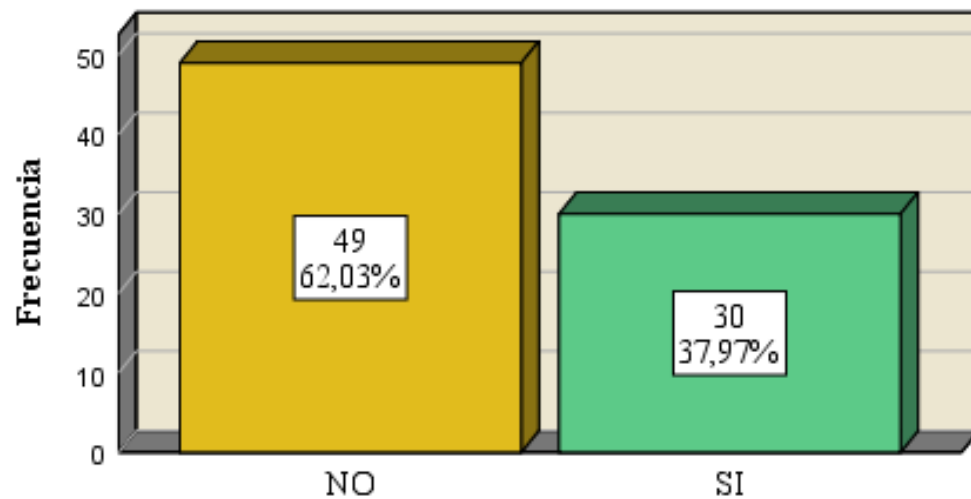


**Tabla 23**

**P23: ¿El principio protector exigirá del Estado la protección de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N° 24041?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	49	62,0	62,0	62,0
	SI	30	38,0	38,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 23**



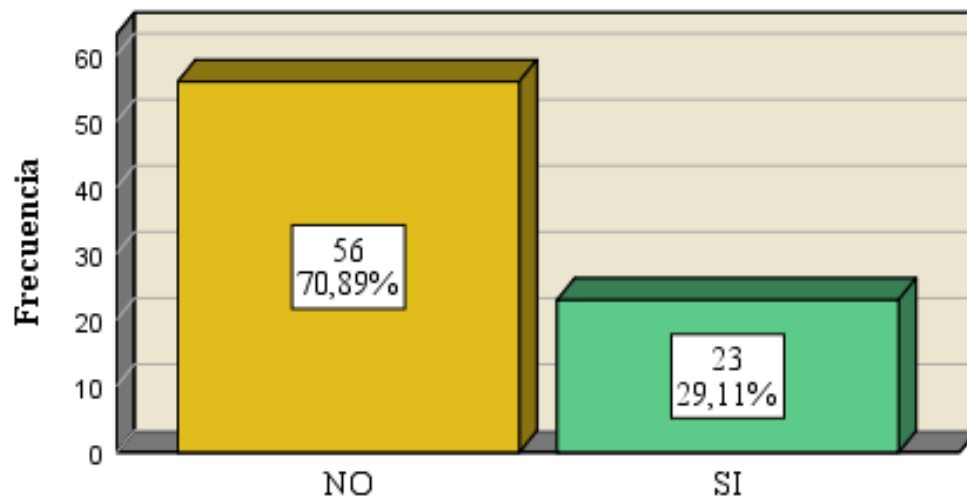


**Tabla 24**

**P24: ¿El principio protector exigirá del Estado la atención prioritaria de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	56	70,9	70,9	70,9
	SI	23	29,1	29,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Figura 24**



**01:** Según la tabla de frecuencia se observa que 41 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 51,90%, mientras que 38 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 48,10%.

**02:** Se observa que 49 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 62,03%, mientras que 30 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 37,97%.

**03:** 47 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 59,49%, mientras que 32 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 40,51%.

**04:** 42 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 53,16%, mientras que 37 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 46,84%.

**05:** 44 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 55,70%, mientras que 35 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 44,30%.

**06:** 16 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 20,25%, mientras que 63 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 79,75%.

**07:** 39 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 49,37%, mientras que 40 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 50,63%.

**08:** 14 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 17,72%, mientras que 65 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 82,28%.

**09:** 15 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 18,99%, mientras que 64 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 81,01%.

**10:** 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 27,85%, mientras que 57 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 72,15%.

**11**: 38 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 48,10%, mientras que 41 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 51,90%.

**12**: 36 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 45,57%, mientras que 43 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 54,43%.

**13**: 41 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 51,90%, mientras que 38 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 48,10%.

**14**: 62 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 78,48%, mientras que 17 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 21,52%.

**15**: 31 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 39,24%, mientras que 48 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 60,76%.

**16**: 40 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 50,63%, mientras que 39 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 49,37%.

**17**: 48 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 60,76%, mientras que 31 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 39,24%.

**18**: 23 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 29,11%, mientras que 56 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 70,89%.

**19**: 27 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 34,18%, mientras que 52 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 65,82%.

**20**: 26 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 32,91%, mientras que 53 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 67,09%.

**21**: 28 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 35,44%, mientras que 51 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 64,56%.

**22**: 23 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 29,11%, mientras que 56 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 70,89%.

**23**: 49 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 62,03%, mientras que 30 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 37,97%.

**24**: 56 encuestados de 79 respondieron “No” a la pregunta lo que representan el 70,89%, mientras que 23 encuestados de 79 respondieron “Si” lo que representa el 29,11%.

**Anexo N°. 01: Operacionalización de variables e indicadores**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa</p>	<p>Los derechos laborales deben ser reconocidos automáticamente, el que no lo haya hecho la administración, esperando que el servidor tenga que recurrir a un proceso judicial, constituye un agravio que puede dar motivo a un proceso de indemnización contra los funcionarios que han suscrito las resoluciones abusivas, quienes deben responder con su propio patrimonio.</p>	<p>La variable prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones: Norma reguladora, reclamos y vacíos legales.</p> <p>Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado cuestionario sobre pprescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido en dimensiones e indicadores.</p>	Norma reguladora	razonables	ORDINAL
				coherentes	
				efectivas	
				adecuadas	
			Reclamos	prescripción	
				caducidad	
				reclamo de reposición	
				reclamo de beneficios sociales	
			Vacíos legales	seguridad pública	
				orden público	
				reforma legislativa	
				falta de una norma	
<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Regímenes laborales del decreto legislativo N°276 o Ley N° 24041</p>	<p>El Régimen laboral N° 276, permite la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.</p> <p>Solo aquellos servidores que habían cumplido un año ininterrumpido de servicios antes del 23 de enero de 2020, les alcanzaba la protección prevista por la Ley N° 24041, por lo que no podían ser cesados o destituidos si no es por la comisión de falta disciplinaria sancionada previo procedimiento administrativo.</p>	<p>La variable Regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N° 24041 ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones: Mecanismos jurídicos, vulneración y principio protector en el ámbito laboral.</p> <p>Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado cuestionario sobre regímenes laborales del decreto legislativo N°276 o Ley N° 24041 estructurado en dimensiones e indicadores.</p>	Mecanismos jurídicos	alcances doctrinarios	ORDINAL
				derecho comparado	
				normas internacionales	
				doctrina jurisprudencial	
			Vulneración	dignidad del trabajador	
				limitación de sus derechos constitucionales	
				falta de libertad del que es contratado	
				necesidad económica	
			Principio protector en el ámbito laboral	adopción de medidas legales necesarias	
				garantía	
				protección	
				atención prioritaria	

## Anexo N°. 02: Encuesta

Estimados operadores jurídicos, esta encuesta es anónima y con fines estadísticos se requiere algunos datos para la investigación **“LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO, PETICIONADOS EN SEDE ADMINISTRATIVA, DERIVADOS DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 O LEY N° 24041, EN LA PROVINCIA DE PISCO, AÑO 2020”**

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica que usted realmente identifica la respuesta a la pregunta planteada.

Gracias por su valiosa colaboración.

<b>Variable 1: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE LOS BENEFICIOS LABORALES Y RECLAMOS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Dimensión 1: NORMA REGULADORA</b>		
1.-¿Son razonables las normas reguladoras sobre prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa?		
2.-¿Son coherentes las normas reguladoras sobre pprescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa?		
3.- ¿Son efectivas las normas reguladoras sobre pprescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa?		
4.- ¿Son adecuadas las normas reguladoras sobre pprescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa?		
<b>Dimensión 2: RECLAMOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
5.- ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura procesal de la prescripción, menor serán los reclamos de los beneficios laborales peticionados en sede administrativa?		
6.- ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura procesal de la caducidad, menor serán los reclamos de los beneficios laborales peticionados en sede administrativa?		
7.- ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de reposición por despido peticionados en sede administrativa?		
8.- ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de beneficios sociales peticionados en sede administrativa?		

<b>Dimensión 3: VACÍOS LEGALES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
9.- ¿La falta de límites en cuanto al tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la seguridad jurídica?		
10.- ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación al orden público?		
11.- ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la reforma legislativa?		
12.- ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la falta de una norma?		
<b>Variable 2: REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 O LEY N° 24041</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Dimensión 1: MECANISMOS JURÍDICOS</b>		
13.- ¿En la medida que se establezcan los alcances doctrinarios en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?		
14.- ¿En la medida que se considere el derecho comparado en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?		
15.- ¿En la medida que se establezcan las normas internacionales en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?		
16.- ¿En la medida que se establezca la doctrina jurisprudencial en los regímenes laborales, mayor será la protección a los derechos de los trabajadores?		
<b>Dimensión 2: VULNERACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
17.- ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para garantizar la dignidad del trabajador?		
18.- ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador?		
19.- ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de la falta de libertad del que es contratado?		
20.- ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídico propio y especial para evitar la vulneración de la necesidad económica del trabajador?		
<b>Dimensión 3: PRINCIPIO PROTECTOR EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
21.- ¿El principio protector exigirá del Estado la adopción de las medidas legales necesarias para garantizar y proteger a la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?		
22.- ¿El principio protector exigirá del Estado la garantía de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?		
23.- ¿El principio protector exigirá del Estado la protección de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?		
24.- ¿El principio protector exigirá del Estado la atención prioritaria de la persona que trabaja bajo los regímenes laborales del decreto legislativo N° 276 o Ley N°24041?		

### Anexo N° 03: Matriz de consistencia

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Metodología: tipo y diseño de investigación</b>
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.</p>	<p>La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido peticionados en sede administrativa se relaciona con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041 en la provincia de Pisco, año 2020.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Nivel relacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Diseño no experimental.</p> <p><b>Población:</b> La población en total es de 69 y estuvo conformada por: jueces laborales (9) y abogados (60); quienes son los indicados para poder comprobar nuestra hipótesis.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre las normas reguladoras y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre los reclamos y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre los vacíos legales y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Analizar el nivel de relación entre las normas reguladoras y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre los reclamos y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre los vacíos legales y los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Las normas reguladoras se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.</p> <p>Los reclamos se relacionan los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N° 276 o Ley N° 24041.</p> <p>Los vacíos legales se relacionan con los regímenes Laborales del Decreto Legislativo N°276 o Ley N° 24041.</p>	<p><b>Muestra:</b> Siendo la Muestra de estudio extraída de la Población un total de 69.</p> <p>Jueces laborales: 9 Abogados : 70</p> <p><b>TOTAL : 79</b></p> <p><b>Técnicas para la recolección de datos:</b> La técnica utilizada corresponde a la encuesta, la cual se encuentra dirigida a especialistas.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b> Estadística descriptiva e inferencial.</p>



## Anexo N° 04: Proceso estadístico SPSS

alfa dr Francisco garcia.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VX	Numérico	8	2	Variable X: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD PARA EL RECLAMO DE...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1	Numérico	8	2	Dimensión 1: NORMA REGULADORA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	P1	Numérico	8	2	P1: ¿Son razonables las normas reguladoras sobre prescripción y cadu...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Numérico	8	2	P2: ¿Son coherentes las normas reguladoras sobre pprescripción y ca...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Numérico	8	2	P3: ¿Son efectivas las normas reguladoras sobre pprescripción y cadu...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Numérico	8	2	P4: ¿Son adecuadas las normas reguladoras sobre pprescripción y ca...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D2	Numérico	8	2	Dimensión 2 RECLAMOS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	P5	Numérico	8	2	P5: ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura proce...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P6	Numérico	8	2	P6: ¿En la medida que la legislación laboral profundice la figura proce...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P7	Numérico	8	2	P7: ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de rep...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P8	Numérico	8	2	P8: ¿Es urgente que la legislación laboral atienda los reclamos de ben...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D3	Numérico	8	2	Dimensión 3: VACÍOS LEGALES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	P9	Numérico	8	2	P9: ¿La falta de límites en cuanto al tiempo para el realizar el reclam...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P10	Numérico	8	2	P10: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclam...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P11	Numérico	8	2	P11: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclam...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P12	Numérico	8	2	P12: ¿La falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclam...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VY	Numérico	8	2	Variable Y: RÉGIMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIV...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	D4	Numérico	8	2	Dimensión 4: MECANISMOS JURÍDICOS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	P13	Numérico	8	2	P13: ¿En la medida que se establezcan los alcances doctrinarios en l...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P14	Numérico	8	2	P14: ¿En la medida que se considere el derecho comparado en los re...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P15	Numérico	8	2	P15: ¿En la medida que se establezcan las normas internacionales e...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P16	Numérico	8	2	P16: ¿En la medida que se establezca la doctrina jurisprudencial en l...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	D5	Numérico	8	2	Dimensión 5: VULNERACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	P17	Numérico	8	2	P17: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídi...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P18	Numérico	8	2	P18: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídi...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P19	Numérico	8	2	P19: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídi...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P20	Numérico	8	2	P20: ¿Es justificada la necesidad de establecer un ordenamiento jurídi...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	D6	Numérico	8	2	Dimensión 6 : PRINCIPIO PROTECTOR EN EL ÁMBITO LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	P21	Numérico	8	2	P21: ¿El principio protector exigirá del Estado la adopción de las med...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P22	Numérico	8	2	P22: ¿El principio protector exigirá del Estado la garantía de la pers...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P23	Numérico	8	2	P23: ¿El principio protector exigirá del Estado la protección de la pers...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P24	Numérico	8	2	P24: ¿El principio protector exigirá del Estado la atención prioritaria d...	{1,00, MUY ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33											
34											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: O Mostrar escritorio

Escritorio ES 05:05 p.m. 22/10/2022

...