

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL



**INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN
LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL
DE IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO
ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020.**

TESIS

Presentada por:

Bach. Sergio Antonio Olivera Llanos

ORCID: 0000-0002-5282-2423

Asesor:

Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travesaño

ORCID: 0000-0002-9296-7264

**Para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TACNA – PERU

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL



**INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN
LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL
DE IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO
ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020.**

TESIS

Presentada por:

Bach. Sergio Antonio Olivera Llanos

ORCID: 0000-0002-5282-2423

Asesor:

Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travesano

ORCID: 0000-0002-9296-7264

**Para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TACNA – PERU

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Tesis

“INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN
LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE
IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO
ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020”

Presentada por:

Bach. Sergio Antonio Olivera Llanos

Tesis sustentada y aprobada el 14 de septiembre del 2022; ante el siguiente jurado
examinador:

PRESIDENTE:


Mag. JUAN ENRIQUE SOLOGUREN ALVAREZ

SECRETARIO:


Mag. EDWARD PERCY VARGAS VALDERRAMA

VOCAL:


Mag. ELVIRA DEL CARMEN REYNOSO CARPIO

ASESOR:


Dr. EDGAR GONZALO PARIHUANA
TRAVESAÑO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Sergio Antonio Olivera Llanos, en calidad de egresado de la Maestría de Derecho Constitucional de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI. 44717016

Soy autor (a) de la tesis titulada:

“INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020”

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara XX% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con

pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 14 de septiembre del 2022



Sergio Antonio Olivera Llanos
DNI: 44717016

DEDICATORIA

A mi amada familia, a quien los tengo presente en cada paso que doy en la vida.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada de Tacna y sus docentes, quienes contribuyen al logro de la mejora profesional en la ciudad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA DE LA TESIS	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
CARÁTULA INTERIOR	iii
PÁGINA DE JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
PÁGINA DE DEDICATORIA	vii
PÁGINA DE AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
ÍNDICE	DE
APÉNDICES	xvii
i	
RESUMEN.	xix
ABSTRACT.	xx
INTRODUCCIÓN	21
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	23
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2.1 Interrogante principal	26
1.2.2 Interrogantes secundarias	26
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	27
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
1.4.1 Objetivo general	29
1.4.2 Objetivos específicos	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	30
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.2 BASES TEÓRICAS	34
2.2.1 Incumplimiento de sentencia judiciales	34

2.2.2 La reposición laboral.	35
2.2.3 El derecho a la igualdad.	36
2.2.4 El derecho a la igualdad en la constitución peruana.	38
2.2.5 El test de proporcionalidad para establecer el derecho a la igualdad.	40
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	42
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	44
3.1 HIPÓTESIS	44
3.1.1 Hipótesis general	44
3.1.2 Hipótesis específicas	44
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45
3.2.1 Identificación de la variable independiente	45
3.2.2 Identificación de la variable dependiente	46
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.7.1 Unidad de estudio	48
3.7.2 Población	49
3.7.3 Muestra	49
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	50
3.8.1 Procedimiento	50
3.8.2 Técnicas	51
3.8.3 Instrumentos	51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	52
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	52
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	52
4.3 RESULTADOS	53
4.3.1 Características de los expedientes analizados	53
4.3.2 Características de los abogados encuestados	61

4.3.3	Análisis descriptivo de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”	63
4.3.4	Análisis descriptivo de variable “Vulneración al Derecho de igualdad”	67
4.3.5	Análisis descriptivo de los ítems de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”	71
4.3.6	Análisis descriptivo de los ítems de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”	82
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA	93
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	93
4.5.1	Comprobación de hipótesis general	93
4.5.2	Comprobación de primera hipótesis específica	96
4.5.3	Comprobación de segunda hipótesis específica	99
4.5.4	Comprobación de tercera hipótesis específica	102
4.6	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	105
	CONCLUSIONES	111
	RECOMENDACIONES	113
	REFERENCIAS	114
	APÉNDICE	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Puestos que deben ser repuesto por sentencia judicial.	53
Tabla 2. Unidades orgánicas donde deben ser repuestos los trabajadores por sentencia judicial.	54
Tabla 3. Año que se inició el proceso judicial por reposición laboral.	56
Tabla 4. Año en el que se tuvo sentencia firme de la reposición.	57
Tabla 5. Demora del proceso de reposición laboral.	58
Tabla 6. Instancia en la que tuvo sentencia firme de la reposición laboral.	59
Tabla 7. Demora en la ejecución de la reposición laboral establecida en sentencia.	60
Tabla 8. Género del abogado encuestado.	61
Tabla 9. Experiencia procesal de los abogados encuestados.	62
Tabla 10. Nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.	63
Tabla 11. <i>Dimensión 1</i> -Índice de sentencias con reposición.	64
Tabla 12. <i>Dimensión 2</i> - Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición.	65
Tabla 13. <i>Dimensión 3</i> - Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.	66
Tabla 14. Nivel de vulneración al Derecho de igualdad.	67
Tabla 15. <i>Dimensión 1</i> - Principio de idoneidad.	68
Tabla 16. <i>Dimensión 2</i> - Principio de necesidad.	69
Tabla 17. <i>Dimensión 3</i> - Principio de proporcionalidad.	70
Tabla 18. En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones.	71
Tabla 19. En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones.	73

Tabla 20. En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones.	74
Tabla 21. La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones.	75
Tabla 22. La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.	76
Tabla 23. La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.	77
Tabla 24. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos.	78
Tabla 25. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos.	79
Tabla 26. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales.	80
Tabla 27. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos.	81
Tabla 28. En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.	82
Tabla 29. En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.	84
Tabla 30. En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.	85

Tabla 31. En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.	86
Tabla 32. En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición.	87
Tabla 33. En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.	88
Tabla 34. En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.	89
Tabla 35. Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	90
Tabla 36. Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	91
Tabla 37. Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	92
Tabla 38. Tabla de contingencia de la hipótesis general	94
Tabla 39. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la hipótesis general.	95
Tabla 40. Tabla de contingencia de la primera hipótesis específica	97
Tabla 41. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la primera hipótesis específica.	97
Tabla 42. Tabla de contingencia de la segunda hipótesis específica	100
Tabla 43. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la segunda hipótesis específica.	100
Tabla 44. Tabla de contingencia de la tercera hipótesis específica	103
Tabla 45. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la tercera hipótesis específica.	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Puestos que deben ser repuesto por sentencia judicial.	53
Figura 2. Unidades orgánicas donde deben ser repuestos los trabajadores por sentencia judicial.	55
Figura 3. Año que se inició el proceso judicial por reposición laboral.	56
Figura 4. Año en el que se tuvo sentencia firme de la reposición laboral.	57
Figura 5. Demora del proceso de reposición laboral.	58
Figura 6. Instancia en la que tuvo sentencia firme de la reposición laboral.	59
Figura 7. Demora en la ejecución de la reposición laboral establecida en sentencia.	60
Figura 8. Género del abogado encuestado.	61
Figura 9. Experiencia procesal de los abogados encuestados.	62
Figura 10. Nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.	63
Figura 11. Dimensión 1-Índice de sentencias judiciales con reposición.	64
Figura 12. Dimensión 2- Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición.	65
Figura 13. Dimensión 3- Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.	66
Figura 14. Nivel de vulneración del Derecho constitucional de igualdad.	67
Figura 15. Dimensión 1- Principio de idoneidad.	68
Figura 16. Dimensión 2- Principio de necesidad.	69
Figura 17. Dimensión 3- Principio de proporcionalidad.	70
Figura 18. En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones.	71
Figura 19. En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones.	73

- Figura 20. En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones. 74
- Figura 21. La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones. 75
- Figura 22. La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones. 76
- Figura 23. La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones. 77
- Figura 24. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos. 78
- Figura 25. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos. 79
- Figura 26. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales. 80
- Figura 27. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos. 81
- Figura 28. En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral. 82
- Figura 29. En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral. 84
- Figura 30. En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral. 85

Figura 31. En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.	86
Figura 32. En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.	87
Figura 33. En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.	88
Figura 34. En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.	89
Figura 35. Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	90
Figura 36. Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	91
Figura 37. Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.	92

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia del informe final de tesis.	119
Apéndice 2: Instrumentos utilizados.	120
Apéndice 3: Validación de instrumentos	125
Apéndice 4: Matriz de datos.	127
Apéndice 4: Expedientes analizados	128

RESUMEN.

La presente investigación tuvo como objetivo el establecer si existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Para ello, se desarrolló una investigación no experimental, de diseño transversal de nivel causal, en la que se analizaron 27 expedientes de reposición laboral con sentencia firme y se encuestó a los abogados de los procesos. La investigación concluyó que, para el 59.26 % el nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral es en todos los casos, para el 77.78 % se vulnera el derecho a la igualdad en todos los casos analizados y para el 33.33 % las demandas con sentencia de reposición judicial demoran en su ejecución de 1 año. Respecto a la relación entre las variables, se pudo establecer que con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad ($p=0.000$). Asimismo, con la prueba de chi-cuadrado de Pearson se estableció que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad ($p=0.000$), el sub principio de necesidad ($p=0.000$) y el sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

PALABRAS CLAVES: *Incumplimiento de sentencias, reposición laboral, derecho a la igualdad.*

ABSTRACT.

The objective of this research was to establish whether there is a relationship between non-compliance with judicial decisions on reinstatement of employment and the violation of the constitutional right to equality in the Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, year 2020. For this, a non-experimental investigation was developed, of cross-sectional causal-level design, in which 27 job replacement files with final judgment were analyzed and the attorneys in the proceedings were surveyed. The investigation concluded that, for 59.26%, the level of non-compliance with judicial decisions of job reinstatement is in all cases, for 77.78% the right to equality is violated in all the cases analyzed and for 33.33% the lawsuits with judgment judicial replacement delay in its execution of 1 year. Regarding the relationship between the variables, it was possible to establish that with Pearson's Chi-square test (χ^2) that non-compliance with judicial decisions on reinstatement is significantly related to the violation of the constitutional right to equality ($p=0.000$). Likewise, with Pearson's chi-square test, it was established that non-compliance with judicial decisions on reinstatement is significantly related to the non-application of the suitability sub-principle ($p=0.000$), the necessity sub-principle ($p=0.000$) and the sub principle of proportionality strictu sensu violating the constitutional right of equality in the District Municipality Gregorio Albarracín Lanchipa, year 2020.

KEY WORDS: *Breach of sentences, job replacement, right to equality*

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú establece que todos los peruanos tienen el derecho a la igualdad ante la Ley, por tanto, nadie puede ser discriminado de cualquier forma, sin embargo, en los procesos de reposición laboral de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa se ha observado que los trabajadores no son repuestos en sus trabajos, incumpliendo las sentencias judiciales que ordenan su reposición, en tal sentido, esto constituiría una vulneración al derecho de igualdad ejerciendo un trato discriminatorio que afecta a los trabajadores ediles.

Ante ello, se presenta una investigación basada en cuatro capítulos, en el primero, se desarrolla el planteamiento del problema que analiza las circunstancias de la realidad problemática y se describe cómo es que surge la interrogante principal y secundarias. Asimismo, en este capítulo se desarrollan los objetivos que guían la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en el cual, se tienen los antecedentes relacionados al problemas y teorías que sustentan la valores en estudio.

En el tercer capítulo se ha desarrollado la parte metodológica de la investigación, en la cual, el lector puede encontrar los aspectos de metodología que se han considerado para poder levantar y analizar los datos de la investigación.

El cuarto capítulo se consideran los resultados, los cuales, se presentan en tablas y figuras y en el que hace un análisis descriptivo de las variables, así como el análisis inferencial para probar las hipótesis, con lo cual se permite establecer

conclusiones y recomendaciones importantes que sirven para la institución y para los trabajadores municipales.

El derecho a la igualdad y no discriminación es fundamental para que todo Estado de Derecho pueda mantenerse en la defensa de la dignidad humana, por tanto, toda investigación que busca erradicar cualquier manera de discriminar o afectar el derecho a la igualdad contribuyen al bienestar social del país.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El artículo 2º inciso 2 de la Constitución Política (1993) establece que todo peruano tiene derecho a la igualdad ante la Ley y que nadie puede ser discriminado debido a motivos relacionados a la raza, el origen, el idioma, el sexo, la opinión, la religión, la condición económica o cualquier otro motivo. Como se observa, el artículo garantiza dos cosas: que todos los peruanos son iguales ante la ley y, además, prohíbe cualquier acto de discriminación.

El derecho a la igualdad ha sido desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional que, en diversas sentencias, ha considerado las condiciones para que el derecho a la igualdad pueda ser desarrollado a través de las instituciones estatales. Desde esta institución constitucional, la primera vez que fue abordado el derecho a la igualdad, fue a través de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 0048-2004-PIITC (2005) que, a partir del fundamento 60, desarrolla las consideraciones que se deben tener en cuenta cuando se va a analizar si alguna norma o conducta del parte del Estado vulnera el derecho constitucional a la igualdad y, por consiguiente, se vuelve discriminatoria.

De acuerdo Tribunal Constitucional, el artículo 2º, inciso 2, de la Constitución del 93 contempla dos facetas del derecho a la igualdad: la primera, es que hay igualdad ante la ley y, la segunda, que hay igualdad en la ley. La igualdad ante la ley hace referencia a que las normas deben ser aplicadas a todas las personas que se encuentran en la situación descrita en la misma norma, mientras que la igualdad en la ley implica que las organizaciones estatales no pueden modificar, de forma arbitraria, el sentido de sus decisiones en casos que son sustancialmente

iguales y apartándose de sus precedentes sin que tenga una fundamentación suficiente y razonable.

Pero, además de ser considerado un derecho fundamental, la igualdad, de acuerdo al Tribunal Constitucional (Sentencia N° 48-2004-PI/TC, 2005), es un principio rector que se encarga de organizar a un Estado social y democrático de derecho como es el Perú, de tal manera, que brinda una dirección a los poderes públicos, en ese sentido, no toda desigualdad debe ser vista como una discriminación, pues esta debe ser solamente considerada como tal cuando el trato desigual mostrado por los organismos del Estado no se realizan de acuerdo a una justificación objetiva y razonable, es decir, el principio de igualdad no necesariamente evita que se trate a todos de forma desigual, sino evita que este trato desigual este amparado bajo un criterio que no es objetivo y razonable.

De esta manera, el Tribunal Constitucional considera que es necesario que se haga una distinción entre los términos jurídicos constitucionales de *diferenciación* y *discriminación*, siendo que la *diferenciación* es una categoría admitida constitucionalmente, debido a que no todas las personas tienen las mismas condiciones y, por consiguiente, el trato desigual objetivo y razonable los ayuda a ejercer sus derechos, sin embargo, el trato desigual discriminatorio es un acto intolerante que se realiza de una forma no razonable y no proporcional.

De esta forma, cuando en algún caso concreto se quiere establecer si se ha vulnerado el derecho-principio de igualdad, es necesario utilizar mecanismos para poder analizar el hecho y establecer si se está frente a un trato desigual o no, para ello, se ha desarrollado un instrumento que, de acuerdo Tribunal Constitucional (Sentencia 0050-2004-AI/TC, 2006), permite establecer si se ha vulnerado este derecho, este es el *Test de razonabilidad o proporcionalidad*, el cual, es una guía metodológica que busca determinar si un acto fue discriminatorio o desigual y, por consiguiente, una vulneración al derecho constitucional a la igualdad.

El Test de razonabilidad se basa en tres subprincipios: el primero, es el subprincipio de idoneidad o adecuación; el segundo, es el subprincipio de necesidad y; el tercero, es subprincipio de proporcionalidad, los cuáles han sido utilizados por el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias.

De esta forma, si se quiere establecer si una conducta Estatal ha vulnerado el derecho a la igualdad y, por consiguiente, ha sido discriminatorio se debe aplicar el test de razonabilidad y proporcionalidad basada en sus tres principios y establecer si el acto concreto realizado es una vulneración a este derecho fundamental.

Es a partir de estos tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad que se busca analizar la conducta que ha venido desarrollando la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa al incumplir las resoluciones de Sentencia emitidas en los procesos laborales de reposición de sus trabajadores, siendo que a la fecha, de la totalidad de procesos presentados, 80 ya tienen resolución firme que ordena la reposición del trabajador en su puesto laboral, sin embargo, la municipalidad, lejos de reponerlos de manera inmediata, se muestra renuente a hacerlo y ha decidido hacerlo por grupos de manera anual, de tal forma, que se prevé que, calculando, el total de reposiciones de las sentencias que se tienen hasta hoy, se realizará en el año 2024, fecha en la que la gestión municipal actual habrá dejado de ejercer funciones y la nueva gestión municipal tendrá que decidir si continúa las reposiciones o no, es decir, las resoluciones judiciales no están siendo acatada de manera inmediata como estipula la Norma.

En ese sentido, el derecho a la igualdad podría estar siendo vulnerado debido a que, bajo otras circunstancias, el Estado no permitiría que la ejecución de las sentencias se realice de una manera arbitraria sin causas justas o razonables y que el plazo para acatarla sea establecido por la parte perdedora, pues, inmediatamente se podría accionar procesos legales para poder ejecutar la sentencia dictada por el tribunal jurisdiccional.

Por ello, la investigación pretende establecer si el incumplimiento a la ejecución de las sentencias que reponen a los trabajadores en sus puestos laborales es o no una vulneración al derecho a la igualdad y, por consiguiente, un trato discriminatorio hacia los trabajadores, pues el Estado trata de forma distinta a las organizaciones estatales al momento de cumplir sentencias a diferencia de las instituciones particulares o a las personas naturales.

El derecho laboral es un derecho reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú y, por consiguiente, debería ser una prioridad de todas las instituciones estatales, en esa línea, toda investigación que busca evitar que este derecho sea vulnerado y que, además, las instituciones que representan al Estado cumplan las sentencias, benefician a toda la comunidad, pues todos los ciudadanos se relacionan directamente con las instituciones estatales

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a. ¿Existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?
- b. ¿Existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la inaplicación del sub principio de necesidad

vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?

- c. ¿Existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El derecho a la igualdad es un derecho constitucional estipulado en el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución Política de 1993, que establece que toda persona de ser tratado de igual manera ante la Ley y en la Ley, en ese sentido, la presente investigación buscó investigar si el incumplimiento de las sentencias judiciales que ordenan la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa vulnera este derecho fundamental o no, de tal forma que presenta una justificación teórica, practica y legal.

a. Justificación teórica

Desde la perspectiva teórica, la investigación se justifica, pues se incrementaron los conocimientos respecto a las variables de estudio, es decir, se conoció el nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y se conoció, también, si existe una vulneración al derecho constitucional de igualdad, para ello, fue necesario realizar un análisis desde el Test de razonabilidad y proporcionalidad que brindará información importante sobre la variable de estudio. El derecho fundamental al trabajo, también reconocido en el artículo 24 de la Constitución, es un derecho que no solamente permite acceder al trabajo, sino que también permite que los seres humanos se desarrollen en busca del bien común y el logro de una vida en dignidad, primera finalidad del Estado, en ese sentido, esta investigación brinda datos importantes que permiten sustentar la vulneración de un

Derecho Constitucional que puede ser reclamado desde los tribunales jurisdiccionales para resarcir el daño ocasionado.

b. Justificación práctica

Desde la perspectiva práctica la investigación también se justifica, pues, los resultados que se obtuvieron no solamente permitirán conocer a profundidad la problemática estudiada, sino que permitirá un análisis jurídico basado en los tres subprincipios del test de razonabilidad que son: el subprincipio de idoneidad, el subprincipio de necesidad y el subprincipio de proporcionalidad para establecer si está negativa a reponer de forma inmediata es justa y razonable o, por el contrario, son decisiones arbitrarias que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores, gracias a ello se pueden esbozar soluciones a este problema que afecta a los trabajadores de la institución en la que se realiza la investigación, no sólo para dejar que su derecho a la igualdad dejó de ser vulnerado, sino que también para que puedan acceder al trabajo que produce bienestar social.

c. Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica esta investigación también se justifica, pues su desarrollo se realizó siguiendo la guía metodológica y científica que requiere todo trabajo de investigación que busca llegar a resultados valederos. Para ello, la investigación contó con el asesoramiento de docentes de la Universidad Privada de Tacna, con cuya guía se desarrolló un trabajo con el rigor científico que necesita toda investigación conducente a un grado académico

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Establecer si existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Establecer si el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.
- b. Determinar si el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.
- c. Analizar si e incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Mujica (2019) en su investigación titulada: El incumplimiento de sentencias judiciales en materia de derechos económicos y sociales como patrón sistemático de violación de los derechos humanos en el Perú: Balance y propuestas para su superación, presentada en el Centro de Derechos y Desarrollo (CEDAL). La investigación fue de tipo cualitativo y analizó los derechos vulnerados por el incumplimiento de las sentencias que buscaba resarcir derechos económicos y sociales en el Perú. La investigación concluyó que existe un incumplimiento sistemático de las sentencias judiciales que buscan restituir derechos económicos y sociales, particularmente los derechos de los trabajadores y los pensionistas. Por ello, el Perú ha sido acusado por este sistemático incumplimiento, tanto a nivel de jurisdicción doméstica como en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la que se ha acusado como responsables a las autoridades de gobierno del Perú. Respecto a este incumplimiento la Corte Americana se ha pronunciado a través de dos sentencias en la que indican que no se ejecutan los fallos judiciales que restablecen beneficios laborales o pensiones a las víctimas.

Silva (2018) en su investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición y otros, en el expediente 00208-2017-0-2601-jr-la-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2018”, presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote en Tumbes. La investigación fue de tipo mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa. Desde el aspecto cuantitativo analizó aspectos externos al problema basados en el marco teórico, la revisión de literatura y la utilización de instrumentos. Desde el aspecto cualitativo analizó la concurrencia y análisis de

indicadores para identificar las variables a través de las sentencias referidas al estudio. El nivel de investigación fue exploratorio-descriptivo. El diseño de investigación fue no experimental, retrospectivo y transversal. Como unidad de análisis se consideró los expedientes judiciales, especialmente el 00208-2017-0-2601-JR-LA-02, que analizó la reposición impuesta por el segundo juzgado de trabajo Supra provisional de Tumbes. Como técnica de investigación se utilizó la observación. La investigación concluyó que la institución donde se realizó la investigación no cumplió con el mandato judicial que resolvía reponer al trabajador en su puesto laboral, pues, el municipio desnaturalizó el contrato, incorporando al trabajador bajo otra modalidad, ello vulnera el derecho fundamental al trabajo reconocido en el artículo 27 de la constitución política del Perú. Así también concluyó que las sentencias que se emiten en primera y segunda instancia permítame evidenciar que, en la localidad, se naturalizan los contratos con el objeto de no cumplir el mandato jurisdiccional vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo.

Rivera (2017) en su investigación titulada “La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” presentada en la Universidad Ricardo Palma en Lima. La investigación se desarrolló desde la perspectiva cualitativa y analizó el derecho laboral en el Perú y su marco normativo. Para ello, abordó los principios fuentes del derecho laboral y procesal laboral, las jurisprudencias y los cuerpos normativos a nivel nacional e internacional. Entre los derechos vulnerados que analizó la investigación se encontró la reposición el puesto de trabajo, debido a la desnaturalización de un contrato y a no ser discriminado. La investigación concluyó que la resolución del Caso Huatulco que recae en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC generaba una inseguridad jurídica, pues desconocía los derechos a la reposición laboral luego de la desnaturalización del contrato y dictaba nuevas guías a los procesos en casos similares y consideró que existió una protección de intereses económicos del Tribunal Constitucional a favor

del Estado, vulnerando los derechos laborales que la Constitución reconocía y no respeto a los trabajadores dentro del marco de los Derechos Humanos.

Castellanos (2017) en su investigación titulada: “La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque EsSalud”, presentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en Lambayeque. La investigación utilizó el método de análisis - síntesis y el método inductivo – deductivo para poder desarrollar el aspecto teórico y dogmático, así también, se desarrolló el método exegético, dogmático y hermenéutico para interpretar la legislación referida las variables en estudio. El tipo de la investigación fue descriptivo - explicativo y como técnica de recolección de datos se usó del análisis documental, las encuestas y las entrevistas. La contrastación de hipótesis se desarrolló a través de la interpretación hermenéutica de las normas comparando las nacionales con extranjeras, así como los resultados obtenidos de las encuestas, entrevistas y diálogos verbales con los jueces laborales. La población estuvo conformada al personal independiente que labora en la red asistencial Lambayeque. La investigación estableció que el incumplimiento de sentencias de reposiciones vulnera derechos fundamentales, entre los que están la cosa juzgada, así mismo se remite al Tribunal Constitucional que considera que las resoluciones de cosa juzgada deben llevarse a la práctica para que se garantice el derecho de todo justiciable, siempre y cuando, éstas hayan puesto fin al proceso judicial. De la misma manera, considera que las resoluciones finales no pueden desconocerse a través de resoluciones posteriores emitidas por entidades que fueron a juicio, es decir, no se podría emitir un acto administrativo distinto al resuelto por el órgano jurisdiccional.

Vilca (2016) en su investigación titulada: “El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huanuco-2016”, presentada en la Universidad de Huánuco. La investigación se desarrolló dentro del enfoque jurídico, que tienen como fuentes de información la

jurisprudencia, las normas y la doctrina. El nivel de investigación es descriptivo-correlacional. El diseño de investigación fue expofacto-retrospectivo. La población estuvo constituida por 30 unidades de análisis, entre la que están comprendidos jueces, abogados y, además 10 sentencias que serán analizadas. Como técnica de estudio se tiene la encuesta, la entrevista, el análisis documental y la ficha de información doctrinaria. La investigación establece que existen despidos que pueden llevar a una reposición judicial como es el caso de despidos arbitrarios que lesiona los derechos fundamentales, generando que el despido se contemple como nulo, encausado o fraudulento. Asimismo, se pudo establecer que el 70% de los encuestados consideraban que las demandas que se interponían por reposición en los centros laborado pueden ser declarados procedentes, sin embargo, muchas no llegaban a ejecutarse. Por otro lado, concluye que en el caso de que los derechos de los trabajadores se vulneren o la sentencia no sean cumplidas, evitando que el trabajador se reponga en su puesto, es necesario que el Poder Legislativo y el Ministerio de Trabajo sean los entes encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, pues, la Constitución Política del Perú promueve el bienestar personal como prioridad del Estado.

Mesones (2016) en su investigación titulada: “Aplicación del precedente vinculante Huatuco Huatuco y sus repercusiones en los trabajadores del sector público del régimen privado peruano”, presentada en la Universidad Señor de Sipán en Pimentel. La investigación es de tipo básica cuyo diseño es causal-explicativo, pues, busca establecer la relación entre dos variables. La muestra estuvo constituida por 257 especialistas en derecho en la que están comprendidos jueces laborales y abogados. Como método de investigación se tiene el descriptivo-explicativo, y el hipotético-deductivo. Cómo técnica de investigación se concibió la encuesta, el análisis documental y el fichaje, pues, además de realizar las encuestas a los especialistas en laborales, también se recopiló datos de doctrina y jurisprudencia que sirvieron de base para la realización de la investigación. La investigación llegó a concluir que si bien existe una clara manifestación legal de buscar proteger el derecho constitucional al trabajo, en la realidad existe un desamparo a los derechos

de los trabajadores, sobre todo, en el sector público de régimen privado, esto se muestra con el precedente vinculante analizado, pues, la desorganización de la Administración pública, que tiene ya varias décadas, ha contribuido a desarrollar una maraña normativa que busca entorpecer lo estipulado en la Constitución y evitar la protección del derecho al trabajo, evitando que se cumplan las sentencias constitucionales y judiciales que se vienen dando. Por ello, en el caso de que un trabajador sea repuesto bajo un contrato desnaturalizado en función al contrato primigenio sobre el cual se inició un proceso, se debe buscar la forma legal para poder acceder nuevamente a la justicia y poder lograr la reposición según el trabajo del cual se fue despedido.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Incumplimiento de sentencia judiciales

De acuerdo Mujica (2019) una de las principales manifestaciones que evidencian las fallas que tiene la justicia peruana está conformada por el incumplimiento sistemático de las sentencias judiciales que emiten jueces y tribunales, sobre todo, cuando estas buscan restituir derechos económicos y sociales de las personas, especialmente, de aquellos derechos de los trabajadores y los pensionistas que han sido afectados durante la década del 90. El incumplimiento de sentencias judiciales es entonces la falta de ejecución de un fallo dictado por tribunal con sentencia firme y que evita que el demandante puede restituir un derecho vulnerado.

Mujica (2019) sostiene que son necesarias instituciones sólidas para fomentar el desarrollo justo sostenible y el bienestar en los ciudadanos, por ello, es importante desarrollar aspectos objetivos que generen instrucciones fiables, específicamente, en el Poder Judicial y que garantice el cumplimiento de sus sentencias.

Lamentablemente, de acuerdo Mujica (2019), el Perú ha sido acusado internacionalmente por incumplir las sentencias relativas a la restitución de los Derechos laborales, problemática que se viene acentuando y que genera una inseguridad jurídica y la desconfianza e instituciones democráticas.

El incumplimiento de las sentencias judiciales afecta a los Derechos Humanos, debilita los pilares estatales llegando, incluso, a considerar que, en el Perú, comparado con otros países de América Latina, se tenga el más bajo nivel de confianza en el sistema justicia.

2.2.2 La reposición laboral.

Según Chávez (2017), la reposición vendría ser el mecanismo legal que tiene un trabajador que considera ha sido despedido de manera injusta, de tal forma, que utiliza la figura de reposición para volver a ocupar el empleo que mantenía a través de un mandato judicial.

Para que el proceso de reposición, en el que un mandato judicial repone al trabajador, llegue a concretarse, el juez jurisdiccional, a través de un proceso de amparo, que es impulsado por el trabajador afectado, debe concluir con un resultado favorable a nivel jurisdiccional ordenando la reposición laboral (Chávez, 2017).

En el Perú, se ha promulgado la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la que se establecen las competencias en la justicia ordinaria para que se desarrollen procesos que puedan llegar a la reposición de un trabajador. Gracias a esta nueva vía procesal se busca que esta reposición se desarrolla en un proceso ordinario otorgándole las garantías de la tutela efectiva de los derechos lesionados (Paredes, 2018).

Se tiene entonces, que la reposición es un recurso que utiliza el trabajador para volver a ocupar el puesto que mantenía antes del despido, pero a través de un mandato judicial, el mismo que debe ser planteado de manera oportuna cuando se

haya realizado un despido considerado injusto, esta reposición se realiza dentro del marco de estabilidad laboral que la Constitución protege y que, a su vez, puede estar acompañada de un proceso indemnización por el despido injusto (Paredes, 2018).

Es así, que la reinstalación de un trabajador es entendida como la reintegración a su trabajo, pero en las mismas condiciones laborales que tenía antes del despido, por ello, el proceso de reposición busca restituir las cosas al Estado anterior a la vulneración de los derechos laborales afectados. La reposición laboral se vincula directamente al despido y ambos están ligados a la estabilidad laboral que todo Estado de derecho debe proteger (Paredes, 2018).

Cubas y Moschella (2019) Considera que, de acuerdo al Expediente Nro. 1124-2001-AA/TC, los trabajadores peruanos tienen el derecho a obtener una estabilidad laboral y a no ser cesado sin motivo. Es decir, la Constitución Política protege a los trabajadores de despidos injustos y, por consiguiente, su reposición a través de la vía judicial, de esta manera, el ciudadano que considere que ha sido despedido injustamente puede recurrir a la acción de amparo y reincorporarse al cargo en el que se encontraba e ir a la vía judicial ordinaria para pedir, además, una reparación resarcitoria por el daño causado.

2.2.3 El derecho a la igualdad.

De acuerdo a Moran y Abundis (2016) el derecho a la igualdad tiene una gran importancia hoy en día, no sólo como derecho fundamental de las personas, sino también, como un principio que gobierna los Estados de derecho. La evolución histórica se inicia en la Revolución Francesa expresada en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1787, de esta manera, en esta declaración se establece, en el artículo 1, que todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, así no deben existir distinciones sociales sino sólo aquellas que se fundamentan en la utilidad común.

Lamentablemente, esta iniciativa no fue suficiente para poder reducir las desigualdades que presentó el mundo de entonces, por lo que se debió concebir, además de la igualdad ante la ley, la necesidad de tener igualdad en la ley, aspecto que se desarrolló luego de la Segunda Guerra Mundial y que concebía la igualdad como un principio material que tenía el medida de mantener igualdad también en el desarrollo organizacional, económico, jurídico y político de los Estados de derecho que hoy en día coexisten (Morán & Abundis, 2016).

Como principio de igualdad comprende dos dimensiones un material y la otra formal. Desde el aspecto material la igualdad es un mandato que tienen los poderes públicos para crear condiciones, a través de las cuales, las personas puedan gozar de este derecho de forma efectiva, evitando cualquier obstáculo que impida su ejercicio, es decir, que requiere la modificación de todas las circunstancias que eviten que las personas puedan tener pleno ejercicio de sus derechos y acceder a todas las oportunidades tanto legales como estructural o política en la esfera pública. Desde el aspecto formal, la igualdad es un exigencia jurídica, que establece la incorporación del principio de igualdad ante la ley, el cual debe ser reconocido a través de un cuerpo jurídico que involucra a todos los ciudadanos, ello, garantizaría un trato igualitario en la legislación y al momento de aplicarse el derecho, de ahí que se tiene que, necesariamente, se debe considerar la igualdad ante la ley, la igualdad en la ley así como la igualdad cuando se aplica la ley (Morán & Abundis, 2016).

Como derecho la igualdad es considerada como un derecho inherente a las personas que determina que todas son iguales en su dignidad y a ser tratados con la consideración y respeto que merecen. El derecho a la igualdad debe ejercerse de forma libre por cada individuo y permitir que participen de manera igualitaria junto a las demás personas en cualquier esfera de la vida política social económica civil y cultural de esta manera el derecho a la igualdad está ligada a la igualdad formal que implica un trato igual el cual debe ser comprendido ante la ley. (Morán & Abundis, 2016).

De acuerdo a Esparza (2017) el derecho de la igualdad y la diferencia tienen, a veces, una forma difícil de distinguirse, pues ambas requieren de un análisis oportuno en función a las circunstancias en las que se brindan. Así, el principio de igualdad requiere que en ciertas ocasiones se tenga un trato diferente, pero, lamentablemente, cuando se debe concretar el criterio para tratar diferente a otro no existe homogeneidad en la doctrina que se puede utilizar para establezca los criterios para poder saber cuándo el trato debe ser igualitario y cuando diferente.

De esta forma, cuando se identifica que el derecho fundamental a la igualdad requiere que, en algunas ocasiones, se trate diferente, entonces, se evidencia que ambos conceptos están relacionados, por lo que es necesario que los legisladores y los operadores jurídicos establezcan con claridad el criterio a utilizar en cualquiera de las dos circunstancias (Esparza, 2017).

El trato diferente debe ser considerado en función a la realidad y a los hechos que se suscriben en ella, de tal manera, que esta diferencia busque velar por los derechos de la persona a la que se le impone, como es el caso, por ejemplo, de las personas con discapacidad, quienes requieren un trato diferente a los que no la tienen, pues de lo contrario, mucho sus derechos se estarían vulnerando al no acceder a las posibilidades que la sociedad les ofrece (Esparza, 2017).

2.2.4 El derecho a la igualdad en la constitución peruana.

El inciso 2, del artículo 2, de la Constitución Política de 1993 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por consiguiente, prohíbe que los individuos sean discriminados por motivo de raza, origen, sexo, religión, idioma, condición económica, opinión o cualquier otra forma.

Para Gutiérrez (2016) desde el aspecto constitucional en el Perú, la igualdad debe entenderse como una aspiración normativa que reviste gran importancia y que

representa uno de los pilares básicos que se contienen en la dignidad humana. De esta forma, la igualdad no implica que todos los seres humanos son iguales, sino que reconoce la necesidad de una equivalencia de dignidad que debe atribuirse a toda persona y, la cual, debe tener una especial protección en función de otros individuos o de bienes existentes.

Desde el aspecto constitucional la igualdad puede entenderse desde dos perspectivas: como un principio rector en el ordenamiento jurídico, el cual se convierte en una regla básica para que el Estado garantice y preserve los derechos fundamentales de las personas y, además, como un derecho fundamental inherente a cada individuo, de esta forma, puede ser exigido de forma individual, confiriéndole a cada todas personas el derecho a no ser tratado de manera desigual ante la ley y no ser discriminado de alguna forma (Gutiérrez, 2016).

Como derecho, la igualdad no sólo implica la prohibición a ser discriminado, sino que, además, le atribuye a todos los individuos los mismos derechos y libertades que se reconocen en las normas, de esta forma, los ciudadanos son sujetos de derecho en la misma magnitud. Los derechos fundamentales son atributos que tienen todas las personas y los cuales deben ser garantizados y reconocidos por las constituciones, que concretizan las exigencias necesarias para el desarrollo individual como son la libertad, la dignidad y la igualdad, según las circunstancias históricas en la que el pueblo se desarrolla (Gutiérrez, 2016).

De esta forma, como derecho fundamental, permiten exigir al Estado el cumplimiento y protección del derecho a la igualdad, de tal manera, que los ciudadanos puedan accionar las instancias tutelares cuando se vulneren sus derechos, caso contrario, el derecho de igualdad pasaría simplemente a ser un texto escrito que no está respaldado por acciones concretas que debe realizar el Estado con el objeto de garantizarlo.

2.2.5 El test de proporcionalidad para establecer el derecho a la igualdad.

El primero de abril del 2005, el Tribunal Constitucional emitió una sentencia respecto al caso José Morales Dasso, que demandaba la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley 28258, Ley de regalías mineras. En la sentencia se analiza el derecho a la igualdad y se establece, por primera vez en este tribunal, los criterios para establecer si un acto vulnera el derecho a la igualdad que consagra la constitución.

De acuerdo a la sentencia, el derecho a la igualdad debe considerar dos facetas, una la igualdad ante la ley y, la otra, la igualdad en la ley. La primera requiere que las normas, necesariamente, deben aplicarse a todos los individuos que se encuentran descritos en el supuesto que establece la norma, mientras que la igualdad en la ley implica que una institución no podría modificar, de forma arbitraria, sus decisiones en casos que son prácticamente iguales, de tal manera, que se aleje de sus precedentes sin que tenga fundamentos suficientes y razonables para hacerlo (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

En el fundamento 61, la sentencia de Tribunal hace una clara distinción de que la igualdad, además de ser un derecho fundamental, también se debe ser considerada como un principio básico en la organización de un Estado de derecho en la que actúa poderes públicos, de esta manera, considera que no toda desigualdad debe considerarse una discriminación, debido a que, con ello, no toda diferencia evita que se ejerzan los derechos fundamentales, sino por el contrario, solamente podrá alegarse la vulneración del derecho a la igualdad cuando esta diferencia no tenga justificación razonable u objetiva (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional entiende que, en algunas situaciones, es difícil establecer los estos criterios utilizados no fueron justos y razonables para poder hacer una diferenciación en el ejercicio del derecho de las

personas y, por consiguiente, se vulneró el derecho a la igualdad, por ello, consideró necesario la utilización del test de razonabilidad y proporcionalidad como herramienta al momento de calificar si un acto vulnera o no el derecho a la igualdad (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

El test de razonabilidad se basa entre sub principios, los cuales deben analizarse en la situación concreta para conocer si el derecho a la igualdad ha sido vulnerado, estos son: el subprincipio de idoneidad, el subprincipio de necesidad y el subprincipio de proporcionalidad *strictu sensu* (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

- a. El subprincipio de idoneidad, también llamado de adecuación considera que cualquier injerencia los derechos fundamentales, necesariamente, debe ser idónea para fomentar objetivos constitucionales legítimos, es decir, es un subprincipio que requiere dos elementos: el primero, que exista la legitimidad constitucional del objeto y, por otro lado, que sea idónea la medida que se ha utilizado.
- b. El subprincipio de necesidad considera necesario que, la injerencia que hace el Estado en los derechos fundamentales, sea un aspecto necesario y que no exista otra manera alternativa que tenga la misma idoneidad para lograr el objetivo que se ha propuesto, de tal forma, que es más benigno respecto al derecho afectado, en esa línea, se debe hacer una comparación de la medida que se adoptado con las formas alternativas que se tiene a disposición y, en ese análisis, se debe considerar el mejor medio alternativo y la menor intervención en el derecho fundamental.
- c. El subprincipio de proporcionalidad *strictu sensu* permite analizar si la injerencia realizada por el Estado en los derechos fundamentales es legítima y que la realización del objetivo por el que se intervino es proporcional o equivalente a la afectación del derecho fundamental que se ha hecho, por

consiguiente, es necesario analizar dos intensidades: una realización del fin y otra, la afectación del derecho que se ha hecho

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- a. **Derecho a la igualdad:** Derecho inherente a las personas que determina que todas son iguales en su dignidad y a ser tratados con la consideración y respeto que merecen. El derecho a la igualdad debe ejercerse de forma libre por cada individuo y permitir que participen de manera igualitaria junto a las demás personas en cualquier esfera de la vida política social económica civil y cultural de esta manera el derecho a la igualdad está ligada a la igualdad formal que implica un trato igual el cual debe ser comprendido ante la ley. (Morán & Abundis, 2016).
- b. **Reposición laboral:** Mecanismo legal que tiene un trabajador que considera ha sido despedido de manera injusta, de tal forma, que utiliza la figura de reposición para volver a ocupar el empleo que mantenía a través de un mandato judicial. (Chávez, 2017).
- c. **Subprincipio de idoneidad:** Considera que cualquier injerencia los derechos fundamentales, necesariamente, debe ser idónea para fomentar objetivos constitucionales legítimos (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).
- d. **Subprincipio de necesidad:** Considera necesario que, la injerencia que hace el Estado en los derechos fundamentales, sea un aspecto necesario y que no exista otra manera alternativa que tenga la misma idoneidad para lograr el objetivo que se ha propuesto. (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).
- e. **Subprincipio de proporcionalidad *strictu sensu*:** permite analizar si la injerencia realizada por el Estado en los derechos fundamentales es legítima y que la realización del objetivo por el que se intervino es proporcional o

equivalente a la afectación del derecho fundamental que se ha hecho (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

- f. Test de proporcionalidad:** Herramienta que se basa entre sub principios para analizar si el derecho a la igualdad ha sido vulnerado, estos son: el subprincipio de idoneidad, el subprincipio de necesidad y el subprincipio de proporcionalidad *strictu sensu* (Exp. Nro. 48-2004-PI/TC, 2005).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.
- b. El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.
- c. El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.

Definición operacional: Nivel de incumplimiento de sentencia judiciales que puede ser observado a través del indicie de incumpliendo de las sentencias, la demora en su cumplimiento y el motivo que la institución expresa para incumplir las sentencias judiciales.

3.2.1.1 Indicadores

a. Dimensión 1: Índice de incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.

— Número de sentencias judiciales que resuelven reposición laboral.

— Número de sentencias judiciales que ordenan reposición laboral que no se ejecutan.

b. Dimensión 2: Demora en el cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.

— Tiempo que demora el proceso.

— Tiempo que demora una sentencia en ser ejecutada.

c. Dimensión 3: Motivo del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.

— Motivos administrativos del incumplimiento.

- Motivos económicos del incumplimiento.
- Motivos legales del incumplimiento.
- Motivos políticos del incumplimiento.

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

Escala ordinal:

- Muy alto incumplimiento (1).
- Alto incumplimiento (2).
- Bajo incumplimiento (3).
- Muy bajo incumplimiento (4).

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Vulneración al Derecho constitucional de igualdad

Definición operacional: Análisis de vulneración del derecho a la igualdad a través del test de proporcionalidad que considera el principio de idoneidad, el principio de necesidad y el principio de proporcionalidad stricto sensu.

3.2.2.1 Indicadores

a. Dimensión 1: Principio de idoneidad.

- Existencia de una restricción con sustento constitucional.
- Existencia de un bien jurídico protegido con la restricción.

— Existencia de otros derechos protegidos con la restricción.

— Existencia de una legitimidad de la restricción.

b. Dimensión 2: Principio de necesidad.

— Existencia de otra alternativa frente a la restricción.

— Existencia de una menor afectación de los derechos por la restricción.

c. Dimensión 3: Principio de proporcionalidad.

— Existencia de un daño mayor si se ejecuta la sentencia.

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

Escala dicotómica:

— Se vulnera el Derecho constitucional de igualdad (1)

— No se vulnera el Derecho constitucional de igualdad (0)

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es cuantitativa de tipo básica, debido a que se incrementó el conocimiento de las variables en estudio, que son el incumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín y si esto vulnera el derecho constitucional a la igualdad.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarcó dentro del nivel causal, pues buscó establecer si el derecho constitucional a la igualdad está siendo vulnerado en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín y si esto es a consecuencia del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue no experimental de diseño transversal de tipo relacional, pues, se analizó el incumpliendo de las sentencias y si esto estuvo relacionado a una vulneración a los derechos fundamentales de igualdad

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación analizó las sentencias judiciales de reposición laboral que se han incumplido en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa que se hayan emitido a la fecha, asimismo, se entrevistó a los abogados de los casos de la muestra. Para ello se utilizó lo desarrollado por las Sentencias Constitucionales 0048-2004-PI/TC (2005), 0009-2007-PI/TC (2007), 03525-2011-PA/TC (2011), 01604-2009-PA/TC (2009) y 02835-2010-PA/TC (2011).

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de estudio

La investigación consideró como unidad de estudio a cada uno de los expedientes de los procesos sobre reposición con sentencia firme que ordena la reposición laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa junto a los abogados de la parte demandante.

3.7.2 Población

La población estuvo compuesta por 68 procesos de reposición y su defensa técnica con sentencia firme que ordena la reposición laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.7.3 Muestra

El tamaño de muestra fue determinado desarrollando la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

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

Dónde:

n	: Muestra	= ?
z	: Desviación estándar	= 1.96
N	: Población	= 58 expedientes.
p	: Probabilidad de éxito	= 0.5
e	: Margen de error	= 0.05
q	: Probabilidad de fracaso	= 0.5

Desarrollando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{58 * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{* 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(122 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 51$$

Seguidamente se aplica la fórmula de ajuste de muestra:

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

Donde:

n' = Muestra sin ajustar

N = Población

$$n = \frac{51}{1 + \frac{51}{58}} = 27$$

Se tiene que la muestra estuvo conformada por 27 expedientes junto a sus abogados.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

Para poder procesar los datos se realizó lo siguiente:

- Se llenaron la ficha de recojo de datos según lo que se observe en la sentencia judicial de reposición laboral, la doctrina y la jurisprudencia analizada.
- Se tabularon los datos n Excel, para luego trasladarlos al programa SPSS V24.
- Se entrevistó a los abogados de cada expedienté de la muestra.

Para el análisis de los datos se realizará lo siguiente:

- Se categorizaron las respuestas tabuladas en el programa SPSS V24.
- Se utilizó el análisis descriptivo de los hallazgos por cada variable.
- Para la prueba inferencial se considerará la naturaleza de los datos, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado.

Para la interpretación de los datos se realizará lo siguiente:

- El análisis descriptivo se interpretó de acuerdo a las frecuencias de los datos que se obtenga y se hará de forma literal.

Para la presentación de los datos se realizó lo siguiente:

- Se diseñaron cuadros y figuras, los cuales permitirán exponer los resultados hallados.
- Sobre la prueba inferencial esta se presentó a través de la tabla del resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson.

3.8.2 Técnicas

Como técnica de recolección de datos se tiene la observación a través del análisis documental de las sentencias que ordenan la reposición judicial de los trabajadores de la Municipalidad Gregorio Albarracín y la encuesta a los abogados de cada proceso.

3.8.3 Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se utilizará una ficha de recojo de datos y un cuestionario en escala de Likert, la cual será validada por tres jueces expertos. El instrumento se puede observar en los anexos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para el desarrollo de la investigación se desarrolló el siguiente trabajo de campo:

- a. Se solicitó autorización para acceder a los expedientes de reposición laboral ordenados judicialmente.
- b. Se sorteó que expedientes participaran de la muestra.
- c. Se hizo un análisis documental de cada expediente.
- d. Se coordinó con los abogados del proceso para poder encuestarlos.
- e. Cada cuestionario fue numerado para su posterior análisis.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados se presentarán de la siguiente manera:

- a. Se desarrolló un análisis descriptivo de las variables el cual se presentará en tablas y figuras.
- b. Se desarrolló un análisis inferencias para establecer la relación de las variables a través de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, el cual se presenta en tablas.

4.3 RESULTADOS

4.3.1 Características de los expedientes analizados

Tabla 1

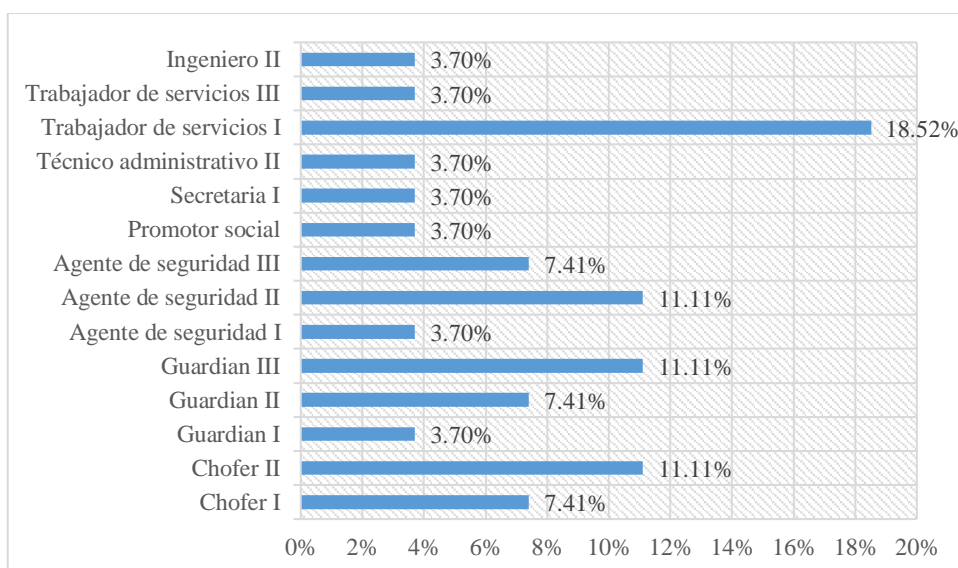
Puestos que deben ser repuesto por sentencia judicial.

Cargo	f	%	C%
Chofer I	2	7.41	7.41
Chofer II	3	11.11	18.52
Guardian I	1	3.70	22.22
Guardian II	2	7.41	29.63
Guardian III	3	11.11	40.74
Agente de seguridad I	1	3.70	44.44
Agente de seguridad II	3	11.11	55.56
Agente de seguridad III	2	7.41	62.96
Promotor social	1	3.70	66.67
Secretaria I	1	3.70	70.37
Técnico administrativo II	1	3.70	74.07
Trabajador de servicios I	5	18.52	92.59
Trabajador de servicios III	1	3.70	96.30
Ingeniero II	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 1

Puestos que deben ser repuesto por sentencia judicial



Nota: Elaborado en base a la Tabla 1.

Interpretación: La Tabla y Figura 1 muestran la frecuencia y porcentaje de los puestos que deben ser repuestos por mandato judicial, como se puede apreciar el 18.52 % de puestos son de trabajador de servicio I, el 11.11 % corresponde a Agente de Seguridad II, otro 11.11 % a Guardian III y otro 11.11 % a Chofer II. Asimismo, el 7.41 % corresponde a Agente de seguridad III, otro 7.41 % a Guardian II y otro 7.41 % a Chofer I. Finalmente se tiene que el 3.70 % corresponde a la reposición a puesto en Ingeniero II, otro 3.70 % a Trabajador de servicio III, otro 3.70 % a Técnico administrativo II, otro 3.70 % a Secretaria I, otro 3.70 % a Promotor Social, otro 3.70 % a Agente de Seguridad I y otro 3.70 % a Guardian I.

Tabla 2

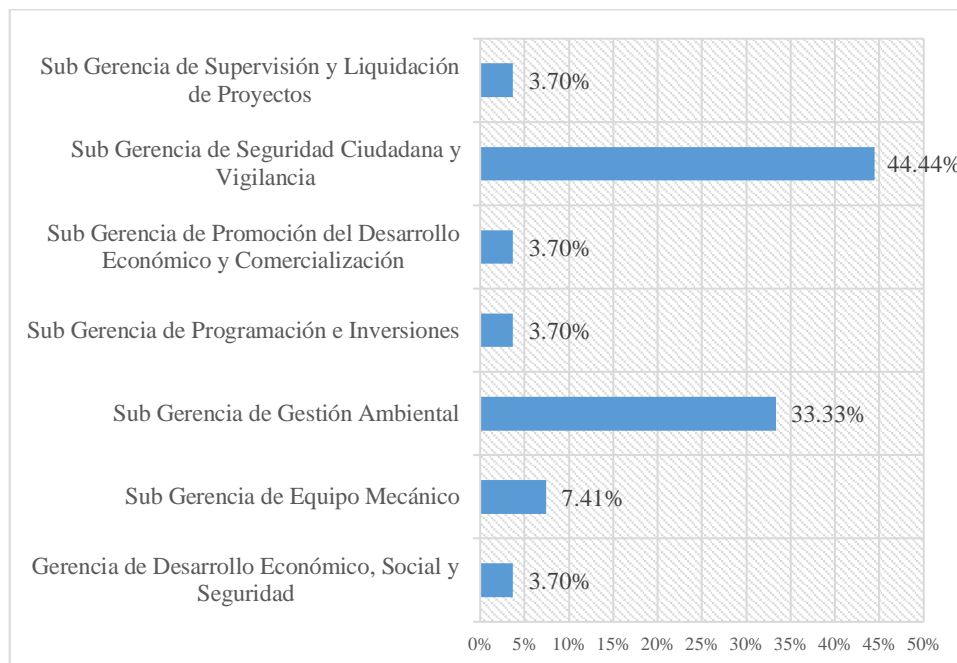
Unidades orgánicas donde deben ser repuestos los trabajadores por sentencia judicial.

Unidad donde se debe reponer	f	%	C%
Gerencia de Desarrollo Económico, Social y Seguridad	1	3.70	3.70
Sub Gerencia de Equipo Mecánico	2	7.41	11.11
Sub Gerencia de Gestión Ambiental	9	33.33	44.44
Sub Gerencia de Programación e Inversiones	1	3.70	48.15
Sub Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico y Comercialización	1	3.70	51.85
Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vigilancia	12	44.44	96.30
Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Proyectos	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 2

Unidades orgánicas donde deben ser repuestos los trabajadores por sentencia judicial

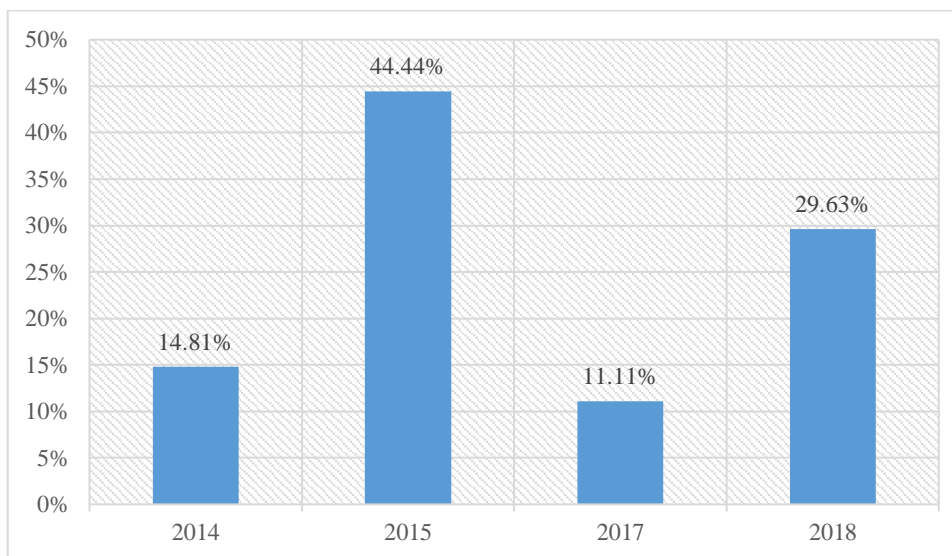


Nota: Elaborado en base a la Tabla 2.

Interpretación: La Tabla y Figura 2 muestran la frecuencia y porcentaje de las unidades orgánicas donde deben ser repuestos los trabajadores por sentencia judicial. El análisis de los expedientes permite establecer que el 44.44 % de puestos laborales que deben ser repuestos deben hacerse en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vigilancia, el 33.33 % deben ser repuestos en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, el 7.41 % en la Sub Gerencia de Equipo Mecánico, el 3.70 % en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Proyectos, otro 3.70 % en la Sub Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico y Comercialización, otro 3.70 % en la Sub Gerencia de Programación e Inversiones y otro 3.70 % en la Gerencia de Desarrollo Económico, Social y Seguridad.

Tabla 3*Año que se inició el proceso judicial por reposición laboral.*

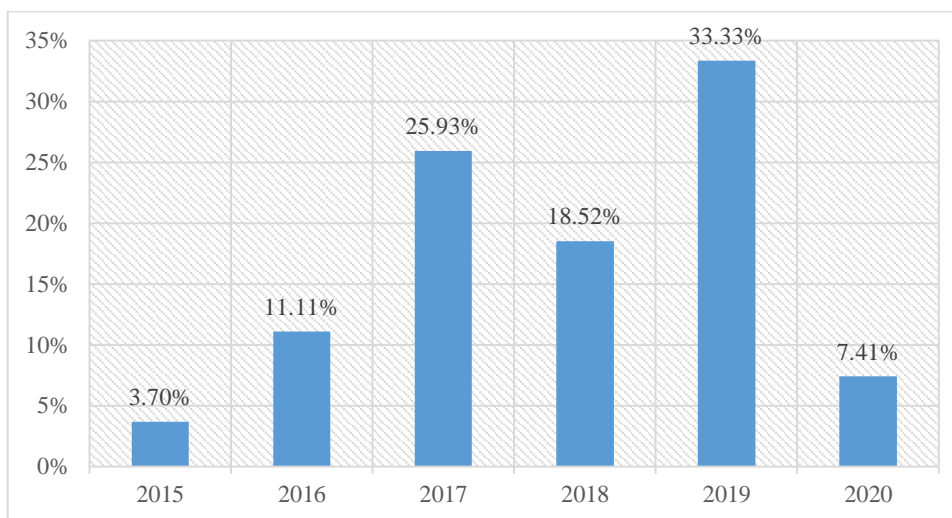
Año	f	%	C%
2014	4	14.81	14.81
2015	12	44.44	59.26
2017	3	11.11	70.37
2018	8	29.63	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 3***Año que se inició el proceso judicial por reposición laboral.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 3.

Interpretación: La Tabla y Figura 3 muestran la frecuencia y porcentaje del año en el que se inició el proceso judicial por reposición laboral. El análisis de los expedientes permite establecer que 44.44 % de demandas de reposición laboral fueron presentadas en el año 2015, el 29.643 % fueron presentadas en el año 2018, el 14.81 % de demandas se presentaron en el 2014 y el 11.11 % de demandas de reposición laboral se presentaron en el 2017.

Tabla 4*Año en el que se tuvo sentencia firme de la reposición laboral.*

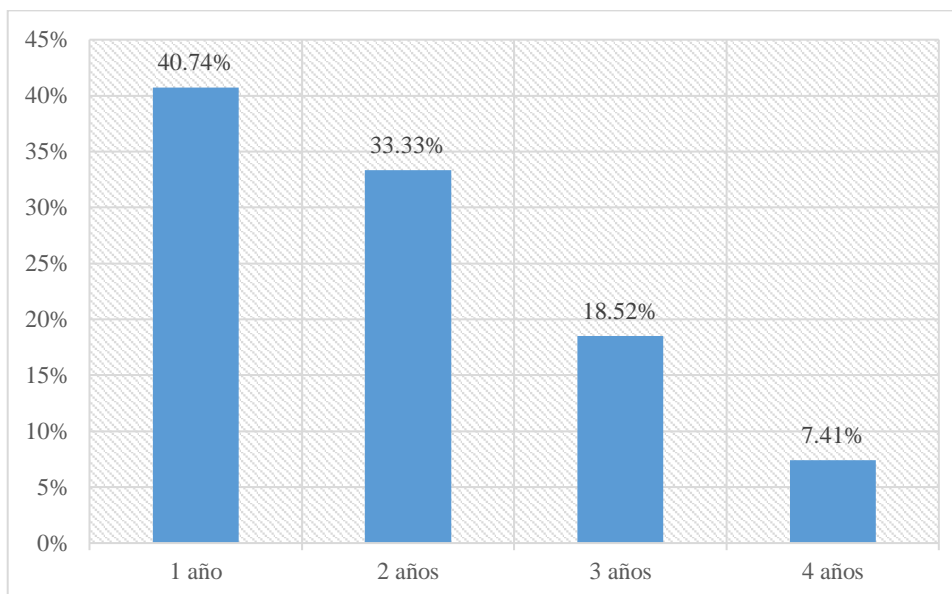
Año	f	%	C%
2015	1	3.70	3.70
2016	3	11.11	14.81
2017	7	25.93	40.74
2018	5	18.52	59.26
2019	9	33.33	92.59
2020	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 4***Año en el que se tuvo sentencia firme de la reposición laboral.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 4.

Interpretación: La Tabla y Figura 4 muestran la frecuencia y porcentaje del año en el que se tuvo sentencia firme de la reposición laboral del trabajador. Como se puede apreciar el 33.33 % de demandas tuvieron sentencia firme en el año 2019, el 25.93 % la tuvieron en el año 2017, el 11.11 % en el año 2016, el 7.41 % de demandas en el año 2020 y el 3.70 % en el año 2015.

Tabla 5*Demora del proceso de reposición laboral.*

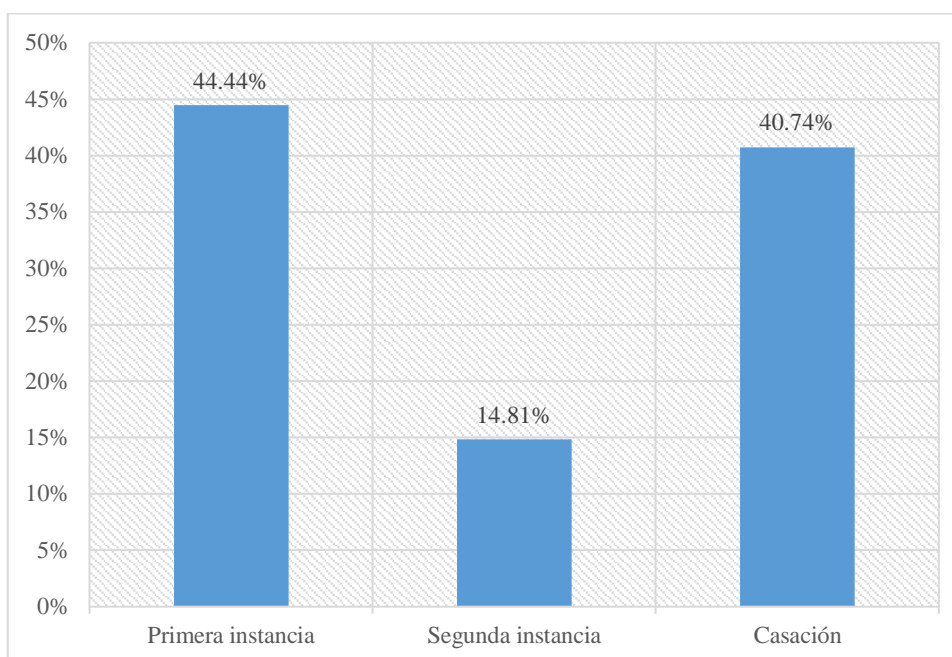
Años	f	%	C%
1 año	11	40.74	40.74
2 años	9	33.33	74.07
3 años	5	18.52	92.59
4 años	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 5***Demora del proceso de reposición laboral.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 5.

Interpretación: La Tabla y Figura 5 muestran la frecuencia y porcentaje de demora del proceso de reposición laboral. Como se observa, el 40.74 % de las demandas demoraron 1 año, el 33.33 % tuvieron una demora procesal de 2 años, el 18.52 % de 3 años y el 7.41 % tuvo una demora procesal de 4 años.

Tabla 6*Instancia en la que tuvo sentencia firme de la reposición laboral.*

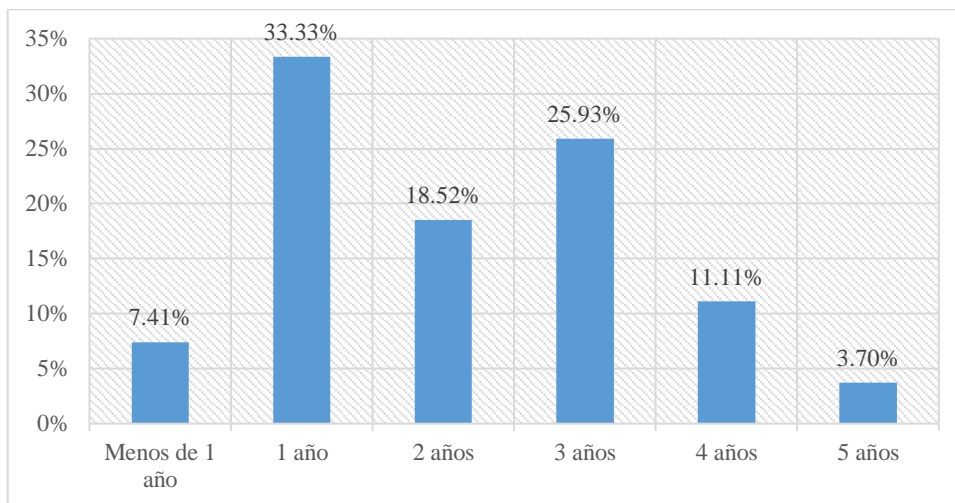
Instancia	f	%	C%
Primera instancia	12	44.44	44.44
Segunda instancia	4	14.81	59.26
Casación	11	40.74	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 6***Instancia en la que tuvo sentencia firme de la reposición laboral.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 6.

Interpretación: La Tabla y Figura 6 muestran la frecuencia y porcentaje de la instancia en la que tuvo sentencia firme de la reposición laboral. Como se aprecia, el 44.44 % de demandas obtuvieron sentencia firme en primera instancia, el 40.74 % tuvieron que ir hasta casación para que la sentencia quede firme y el 14.81 % lo hicieron en segunda instancia.

Tabla 7*Demora en la ejecución de la reposición laboral establecida en sentencia.*

Años	f	%	C%
Menos de 1 año	2	7.41	7.41
1 año	9	33.33	40.74
2 años	5	18.52	59.26
3 años	7	25.93	85.19
4 años	3	11.11	96.30
5 años	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 7***Demora en la ejecución de la reposición laboral establecida en sentencia.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 7.

Interpretación: La Tabla y Figura 7 muestran la frecuencia y porcentaje de la demora en la ejecución de la reposición laboral establecida en sentencia. El análisis de procesos permitió establecer que el 33.33 % de demandas con sentencia de reposición judicial tienen una demora en su ejecución de 1 año, el 25.93 % de 3 años, el 18.52 % de 2 años, el 11.11 % de 4 años, el 7.41 % de menos de un año y el 3.70 % tienen una demora en su ejecución de 5 años.

4.3.2 Características de los abogados encuestados

Tabla 8

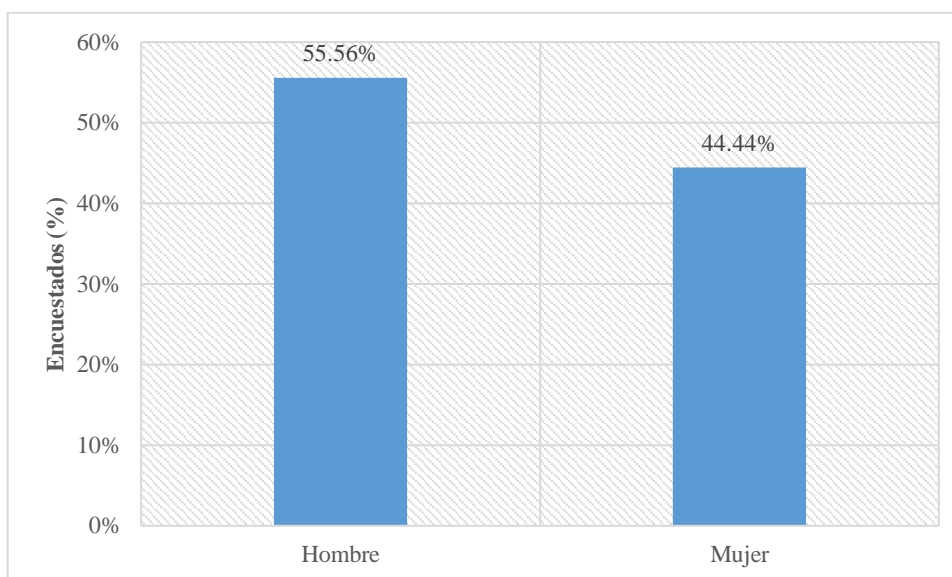
Género del abogado encuestado.

Género	f	%	C%
Hombre	15	55.56	55.56
Mujer	12	44.44	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 8

Género del abogado encuestado.

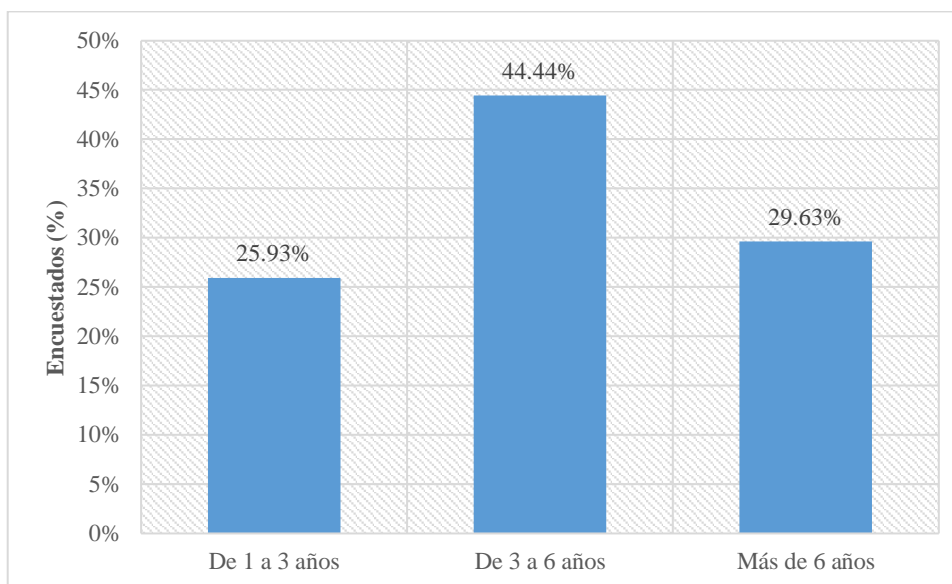


Nota: Elaborado en base a la Tabla 8.

Interpretación: La Tabla y Figura 8 muestran la frecuencia y porcentaje del género del encuestado. Como se observa, el 55.56 % de abogados entrevistados son hombres y el 44.44 % de los entrevistados fue mujer.

Tabla 9*Experiencia procesal de los abogados encuestados.*

Años	f	%	C%
De 1 a 3 años	7	25.93	25.93
De 3 a 6 años	12	44.44	70.37
Más de 6 años	8	29.63	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 9***Experiencia procesal de los abogados encuestados.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 9.

Interpretación: La Tabla y Figura 9 muestran la frecuencia y porcentaje de la experiencia procesal de los abogados encuestados. Como se evidencia, el 44.44 % de entrevistados tiene una experiencia procesal de 3 a 6 años, el 29.63 % de más de 6 años y el 25.93 % de 1 a 3 años.

4.3.3 Análisis descriptivo de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”

Tabla 10

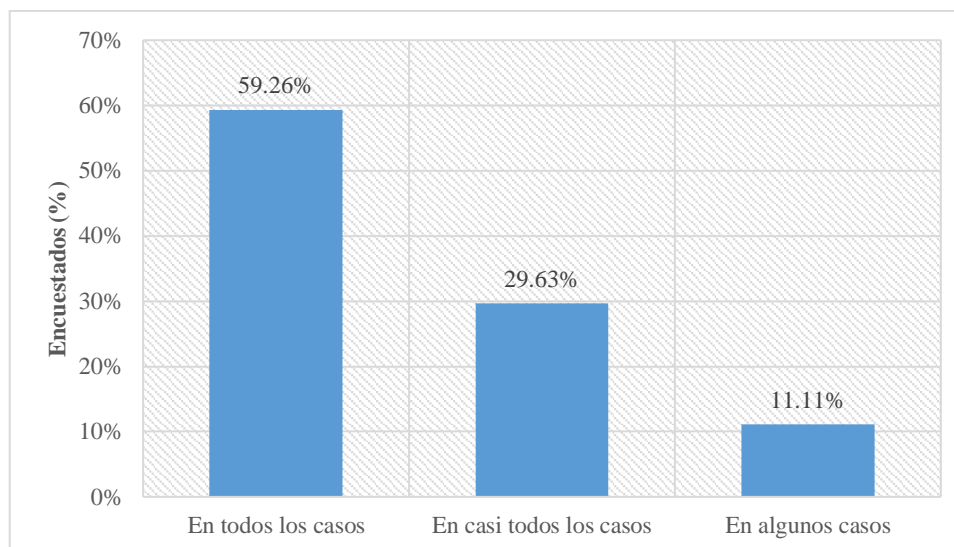
Nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
En todos los casos	16	59.26	59.26
En casi todos los casos	8	29.63	88.89
En algunos casos	3	11.11	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 10

Nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.

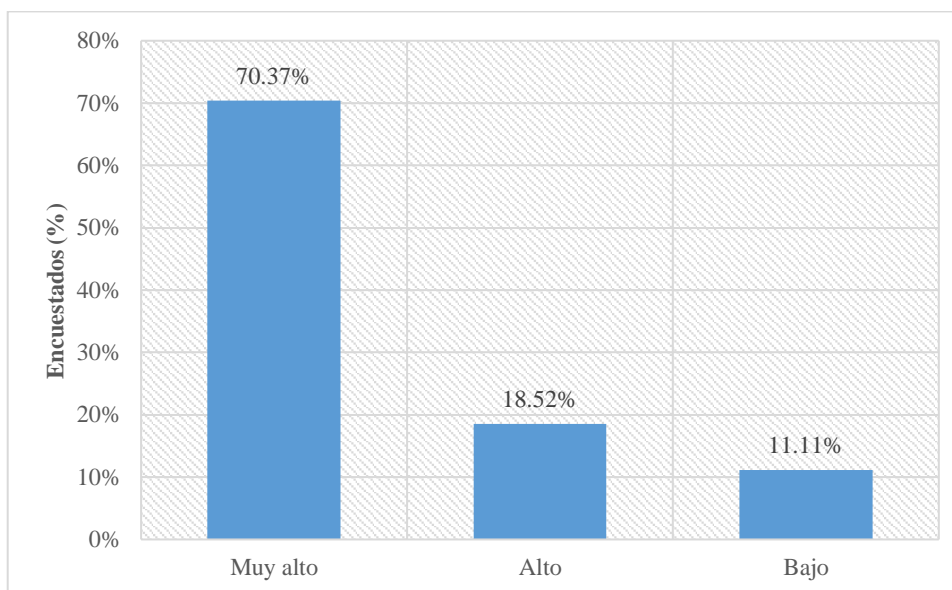


Nota: Elaborado en base a la Tabla 10.

Interpretación: La Tabla y Figura 10 muestran la frecuencia y porcentaje del nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral. Según los abogados encuestados, para el 59.26 % el incumplimiento de las sentencias es en todos los casos, para el 29.63 % en casi todos los casos y para el 11.11 % en algunos casos.

Tabla 11*Dimensión 1-Índice de sentencias judiciales con reposición.*

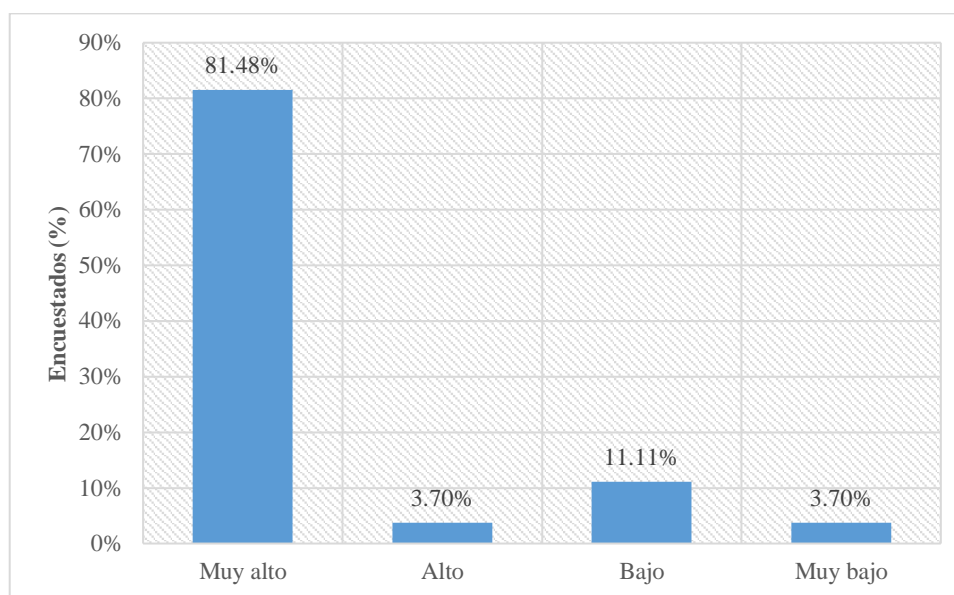
Categorías	f	%	C%
Muy alto	19	70.37	70.37
Alto	5	18.52	88.89
Bajo	3	11.11	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 11***Dimensión 1-Índice de sentencias judiciales con reposición.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 11.

Interpretación: La Tabla y Figura 11 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 1 “Índice de sentencias judiciales con reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. De acuerdo a lo percibido por los abogados encuestados, para el 70.37 % el índice de sentencias con reposición es muy alto, para el 18.52 % es alto y el 11.11 % considera que es bajo.

Tabla 12*Dimensión 2- Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición.*

Categorías	f	%	C%
Muy bajo	22	81.48	81.48
Bajo	1	3.70	85.19
Alto	3	11.11	96.30
Muy alto	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 12***Dimensión 2- Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 12.

Interpretación: La Tabla y Figura 12 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 2 “Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. De acuerdo a lo percibido por los abogados encuestados, para el 81.48 % la demora en ejecutar las sentencias con reposición es muy alta, para el 11.11 % es bajo, para el 3.70 % es muy baja y para otro 3.70 % es muy alto.

Tabla 13

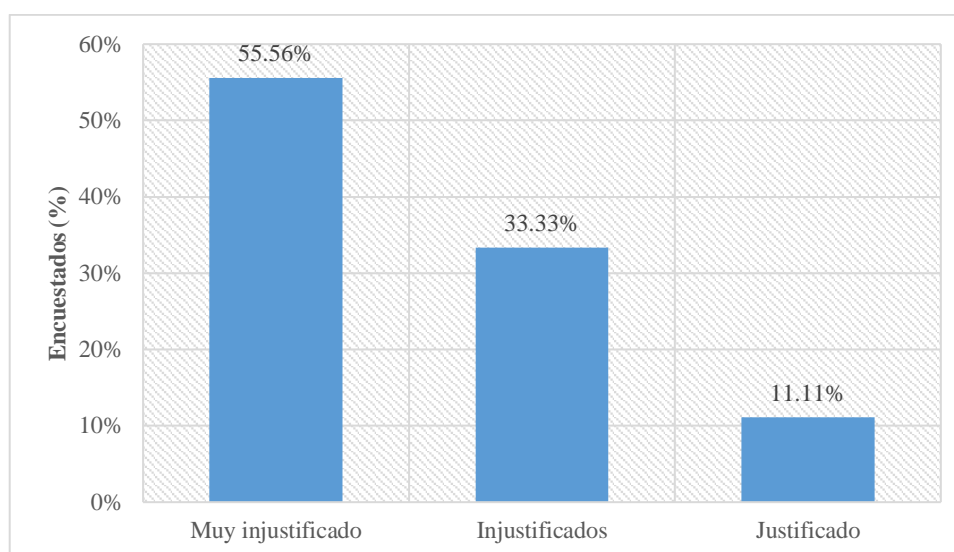
Dimensión 3- Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.

Categorías	f	%	C%
Muy injustificado	15	55.56	55.56
Injustificados	9	33.33	88.89
Justificado	3	11.11	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 13

Dimensión 3- Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 13.

Interpretación: La Tabla y Figura 13 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 3 “Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. De acuerdo a lo percibido por los abogados encuestados, para el 55.56 % considera muy injustificado el incumplimiento de las sentencias que ordenan la reposición laboral, el 33.33 % las consideran injustificadas y el 11.11 % justificados el incumplimiento de la reposición laboral de los trabajadores.

4.3.4 Análisis descriptivo de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”

Tabla 14

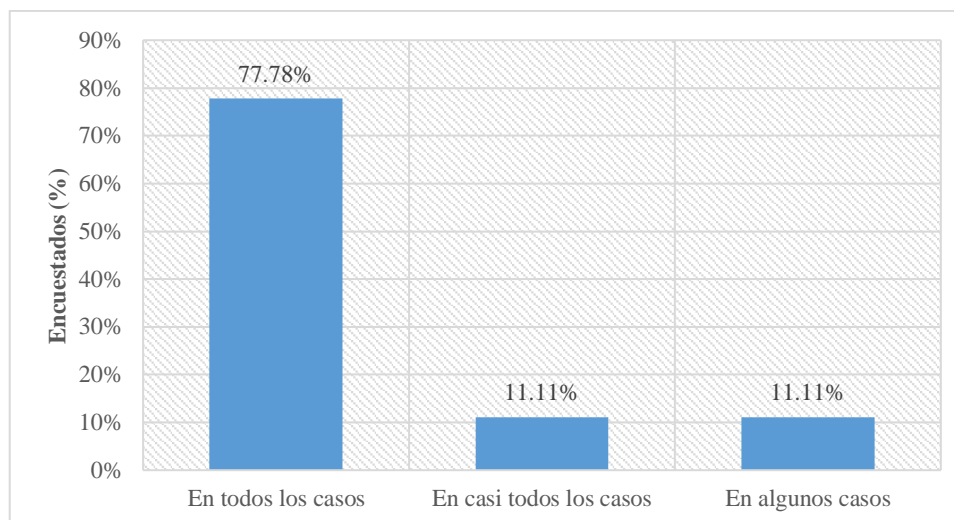
Nivel de vulneración al Derecho constitucional de igualdad.

Categorías	f	%	C%
En todos los casos	21	77.78	77.78
En casi todos los casos	3	11.11	88.89
En algunos casos	3	11.11	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 14

Nivel de vulneración del Derecho constitucional de igualdad.

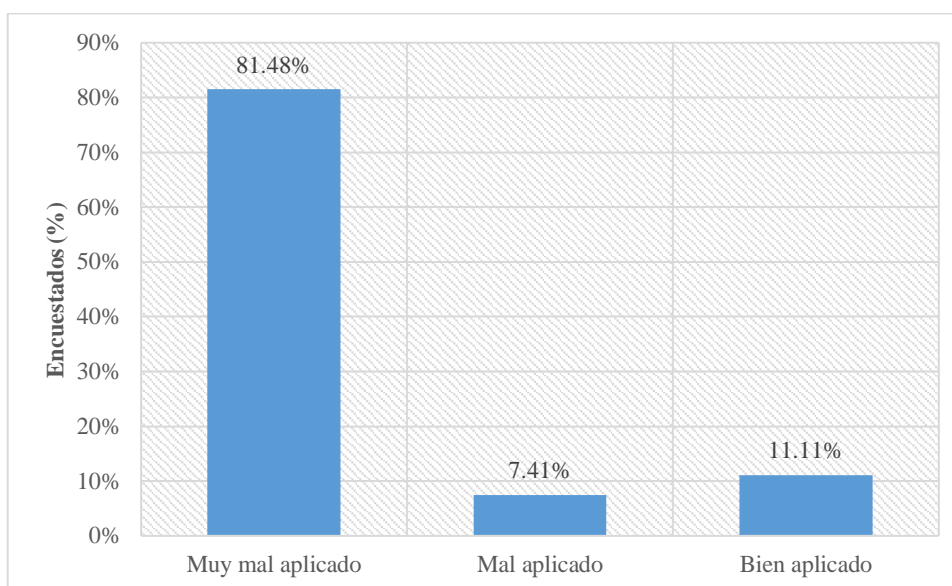


Nota: Elaborado en base a la Tabla 14.

Interpretación: La Tabla y Figura 14 muestran el nivel de vulneración del Derecho constitucional de igualdad percibido por los abogados encuestados. Como se aprecia el 77.78 % de entrevistados considera que se vulnera el derecho a la igualdad en todos los casos, para el 11.11 % en casi todos los casos y el 11.11 % considera que se vulnera en algunos casos.

Tabla 15*Dimensión 1- Principio de idoneidad.*

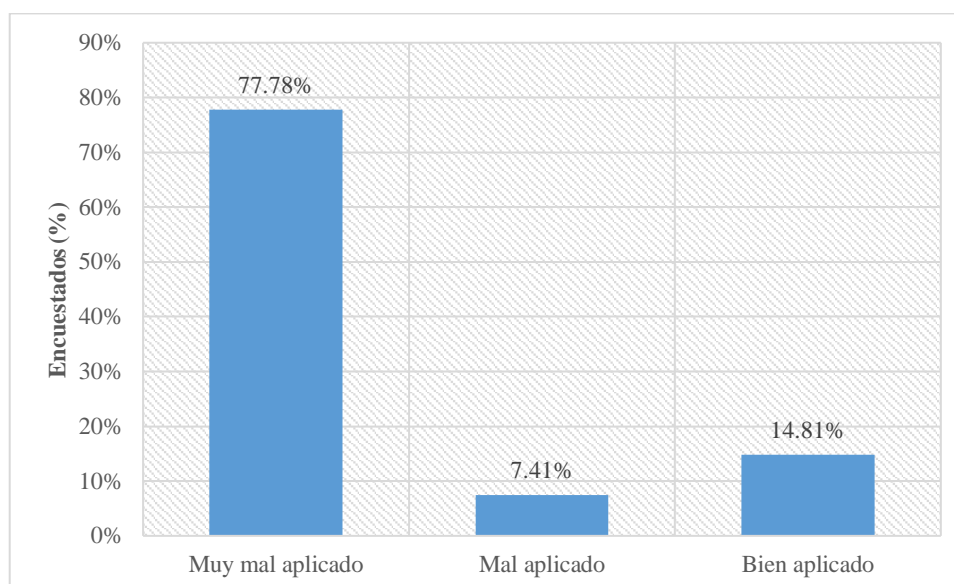
Categorías	f	%	C%
Muy mal aplicado	22	81.48	81.48
Mal aplicado	2	7.41	88.89
Bien aplicado	3	11.11	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 15***Dimensión 1- Principio de idoneidad.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 15.

Interpretación: La Tabla y Figura 15 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 1 “Principio de idoneidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Los datos analizados permiten establecer que para el 81.48 % de encuestados ha sido muy aplicado el principio de idoneidad al incumplir con la reposición laboral ordena en sentencia judicial, para el 11.11 % este principio ha sido bien aplicado y para 7.41 % fue mal aplicado.

Tabla 16*Dimensión 2- Principio de necesidad.*

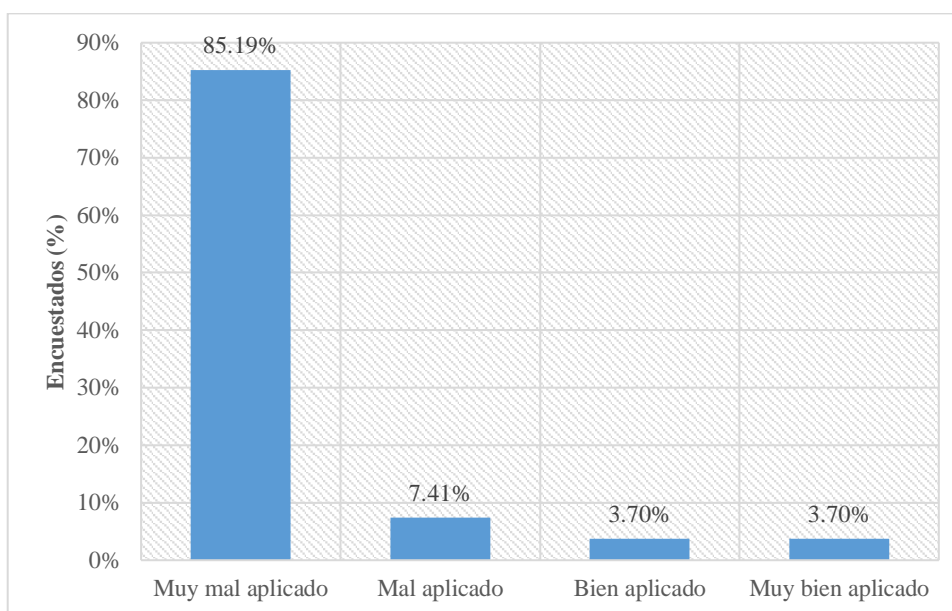
Categorías	f	%	C%
Muy mal aplicado	21	77.78	77.78
Mal aplicado	2	7.41	85.19
Bien aplicado	4	14.81	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 16***Dimensión 2- Principio de necesidad.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 16.

Interpretación: La Tabla y Figura 16 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 2 “Principio de necesidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 77.78 % de los encuestados manifestaron el principio de necesidad está muy mal aplicado, para el 14.81% se encuentra bien aplicado y el 7.41 % que está mal aplicado.

Tabla 17*Dimensión 3- Principio de proporcionalidad.*

Categorías	f	%	C%
Muy mal aplicado	23	85.19	85.19
Mal aplicado	2	7.41	92.59
Bien aplicado	1	3.70	96.30
Muy bien aplicado	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.**Figura 17***Dimensión 3- Principio de proporcionalidad.**Nota:* Elaborado en base a la Tabla 17.

Interpretación: La Tabla y Figura 17 muestran la frecuencia y porcentaje de la dimensión 3 “Principio de proporcionalidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se observa, para el 85.19 % de los entrevistados el principio de proporcionalidad fue muy mal aplicado, para el 7.41 % fue mal aplicado, el 3.70 % considera que fue bien aplicado y el 3.70 % que fue muy bien aplicado.

4.3.5 Análisis descriptivo de los ítems de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”

a. Dimensión 1- Índice de sentencias judiciales con reposición.

Tabla 18

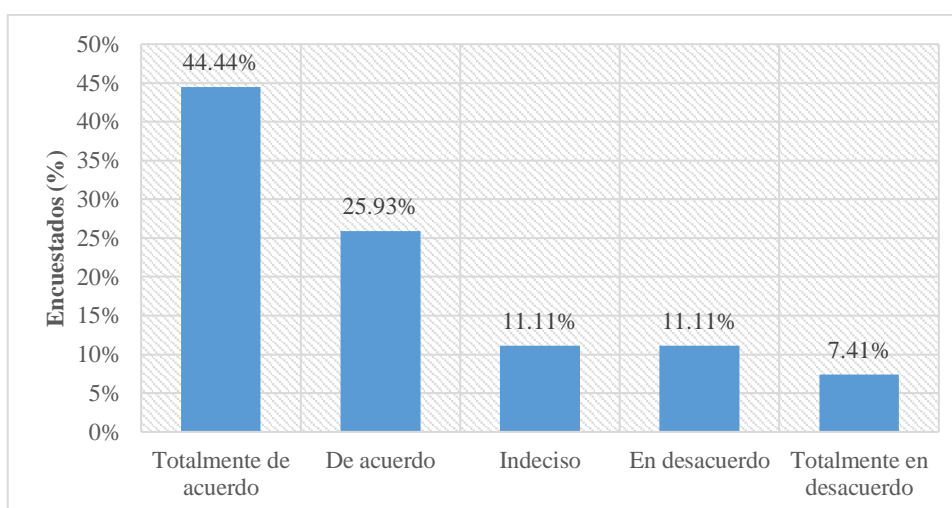
En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	12	44.44	44.44
De acuerdo	7	25.93	70.37
Indeciso	3	11.11	81.48
En desacuerdo	3	11.11	92.59
Totalmente en desacuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 18

En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 18.

Interpretación: La Tabla y Figura 18 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 1 “Índice de sentencias judiciales con reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se observa, el 44.44 % está totalmente de acuerdo con el ítem, el 25.93% está de acuerdo, el 11.11 % se muestra indeciso, otro 11.11 % está en desacuerdo y el 7.41 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

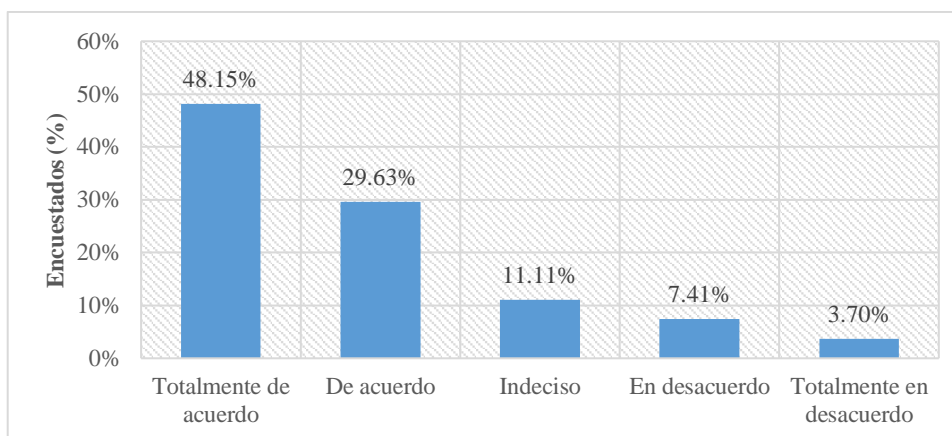
En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	13	48.15	48.15
De acuerdo	8	29.63	77.78
Indeciso	3	11.11	88.89
En desacuerdo	2	7.41	96.30
Totalmente en desacuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 19

En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 19.

Interpretación: La Tabla y Figura 19 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 1 “Índice de sentencias judiciales con reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se observa, el 48.15 % está totalmente de acuerdo con el ítem, el 29.63% está de acuerdo, el 11.11 % se muestra indeciso, el 7.41 % está en desacuerdo y el 3.70 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

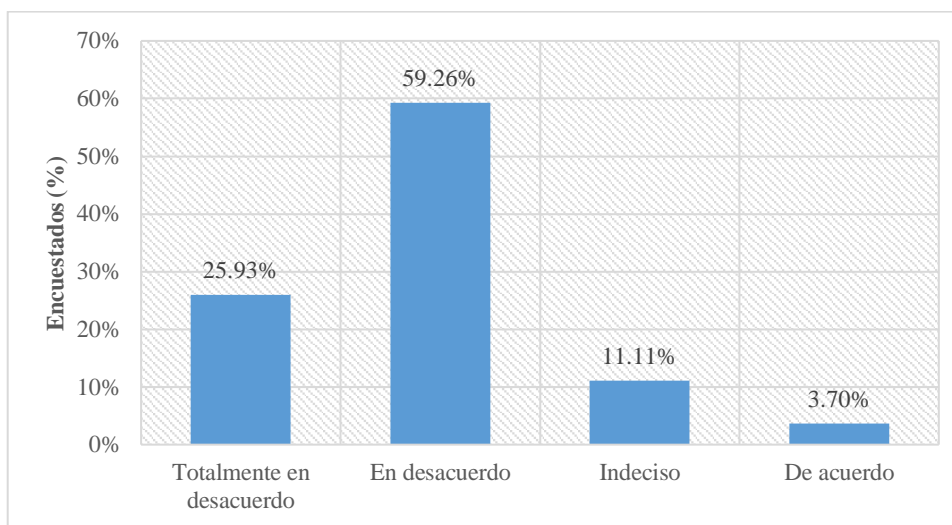
En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	7	25.93	25.93
En desacuerdo	16	59.26	85.19
Indeciso	3	11.11	96.30
De acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 20

En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 20.

Interpretación: La Tabla y Figura 20 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 1 “Índice de sentencias judiciales con reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se observa, el 59.26 % está en desacuerdo con el ítem, el 25.93% está totalmente en desacuerdo, el 11.11 % se muestra indeciso y el 3.70 % está de acuerdo.

b. Dimensión 2- Demora en ejecutar las sentencias judiciales.

Tabla 21

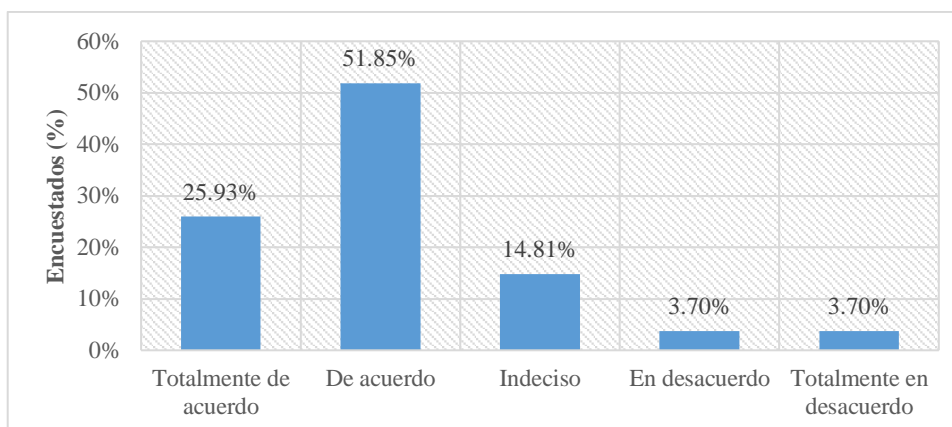
La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	7	25.93	25.93
De acuerdo	14	51.85	77.78
Indeciso	4	14.81	92.59
En desacuerdo	1	3.70	96.30
Totalmente en desacuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 21

La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 21.

Interpretación: La Tabla y Figura 21 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 2 “Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se evidencia, el 51.85 % está de acuerdo con el ítem, el 25.93% está totalmente de acuerdo, el 14.81 % está indeciso, el 3.70 % está en desacuerdo y otro 3.70 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla 22

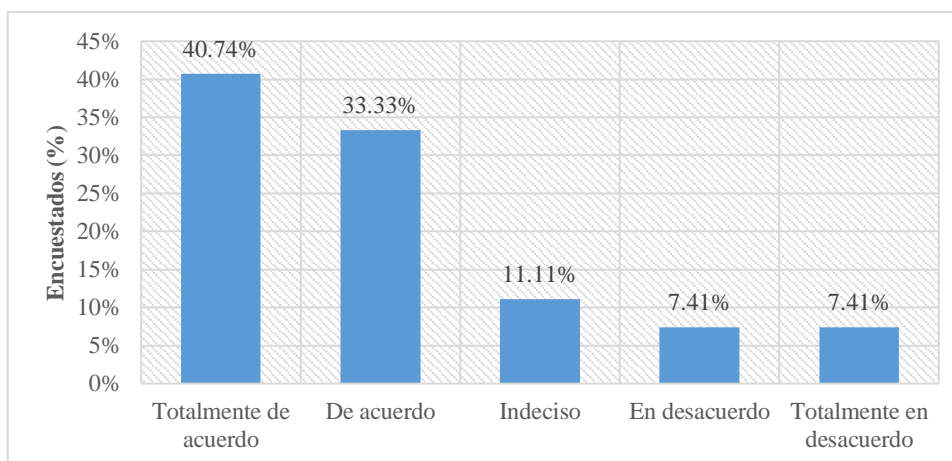
La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	11	40.74	40.74
De acuerdo	9	33.33	74.07
Indeciso	3	11.11	85.19
En desacuerdo	2	7.41	92.59
Totalmente en desacuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 22

La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 22.

Interpretación: La Tabla y Figura 22 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 2 “Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se observa, el 40.74 % está totalmente de acuerdo con el ítem, el 33.33 % está de acuerdo, el 11.11 % está indeciso, el 7.41 % está en desacuerdo y otro 7.41 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla 23

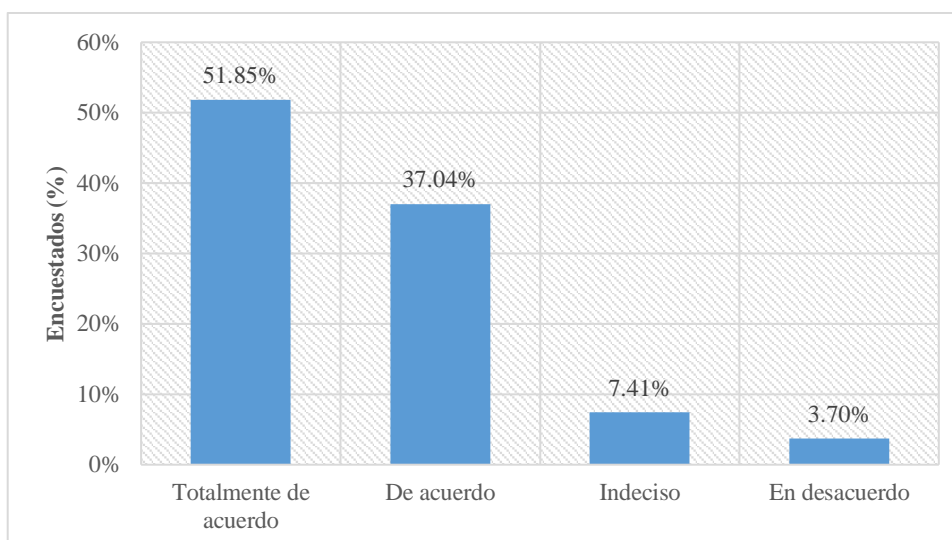
La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	14	51.85	51.85
De acuerdo	10	37.04	88.89
Indeciso	2	7.41	96.30
En desacuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 23

La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 23.

Interpretación: La Tabla y Figura 23 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones” de la Dimensión 2 “Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se observa, el 51.85 % está totalmente de acuerdo con el ítem, el 37.04 % está de acuerdo, el 7.41 % está indeciso, el 3.70 % está en desacuerdo.

c. Dimensión 3- Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.

Tabla 24

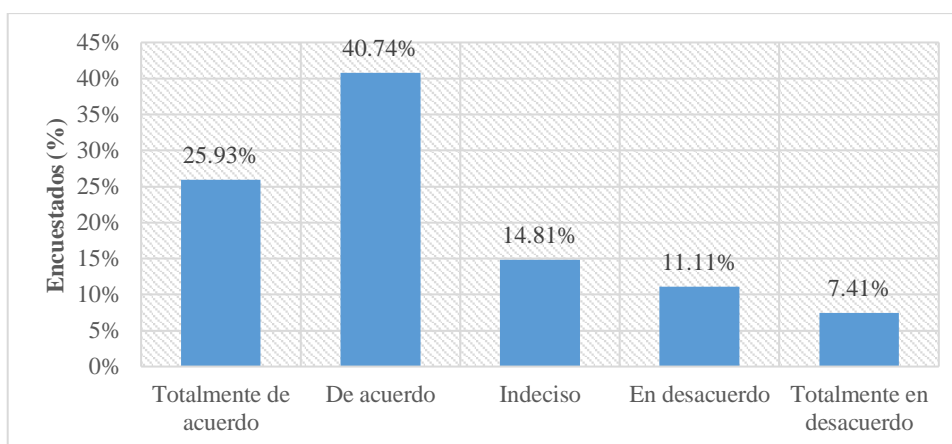
En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	7	25.93	25.93
De acuerdo	11	40.74	66.67
Indeciso	4	14.81	81.48
En desacuerdo	3	11.11	92.59
Totalmente en desacuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 24

En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 24.

Interpretación: La Tabla y Figura 24 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos” de la Dimensión 3 “Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se aprecia, el 40.74 % está de acuerdo, el 25.93 % está totalmente de acuerdo, el 14.81 % está indeciso, el 11.11 % está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 25

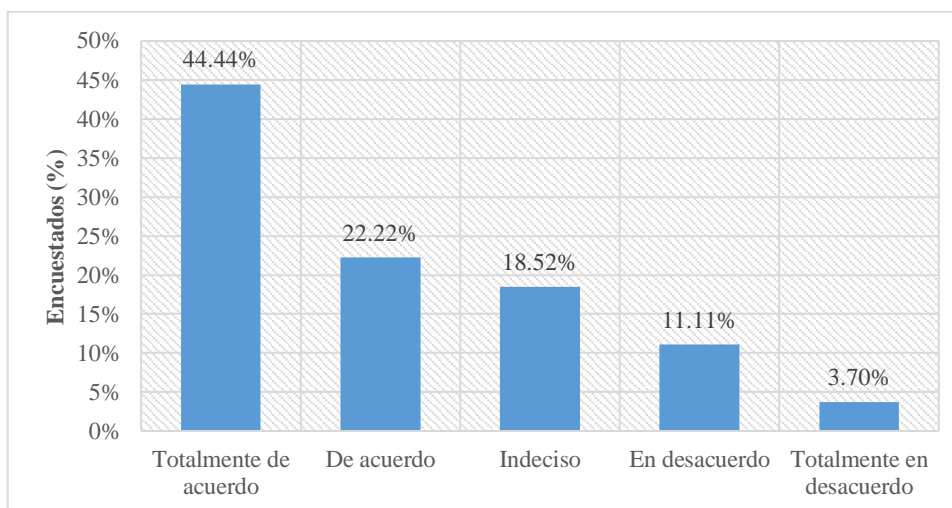
En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	12	44.44	44.44
De acuerdo	6	22.22	66.67
Indeciso	5	18.52	85.19
En desacuerdo	3	11.11	96.30
Totalmente en desacuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 25

En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 25.

Interpretación: La Tabla y Figura 25 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos” de la Dimensión 3 “Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se aprecia, el 44.44 % está totalmente de acuerdo, el 22.2 % está de acuerdo, el 18.52 % está indeciso, el 11.11 % está en desacuerdo y el 3.70 totalmente en desacuerdo.

Tabla 26

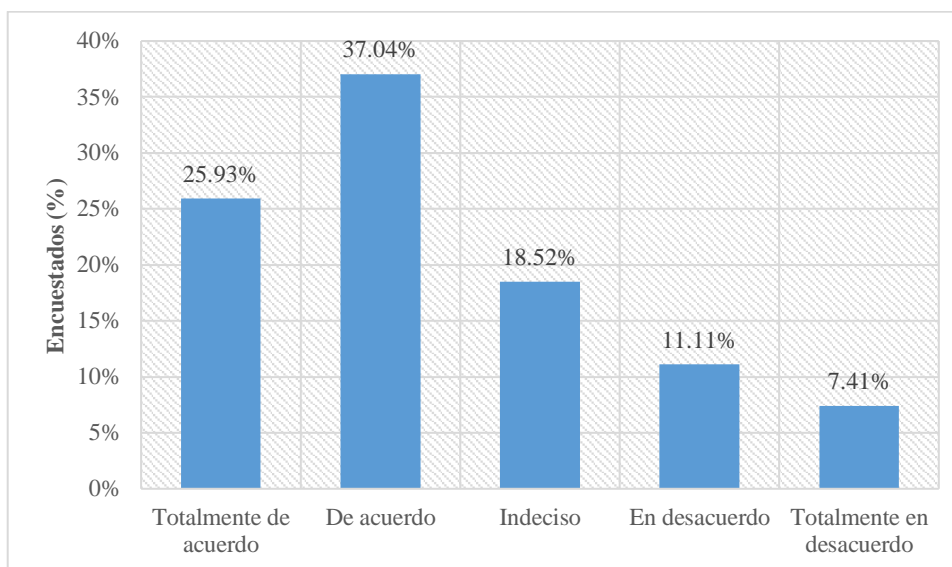
En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	7	25.93	25.93
De acuerdo	10	37.04	62.96
Indeciso	5	18.52	81.48
En desacuerdo	3	11.11	92.59
Totalmente en desacuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 26

En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 26.

Interpretación: La Tabla y Figura 26 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales” de la Dimensión 3 “Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se aprecia, el 37.94 % está de acuerdo, el 25.93 % está totalmente de acuerdo, el 18.52 % está indeciso, el 11.11 % está en desacuerdo y el 7.41 % totalmente en desacuerdo.

Tabla 27

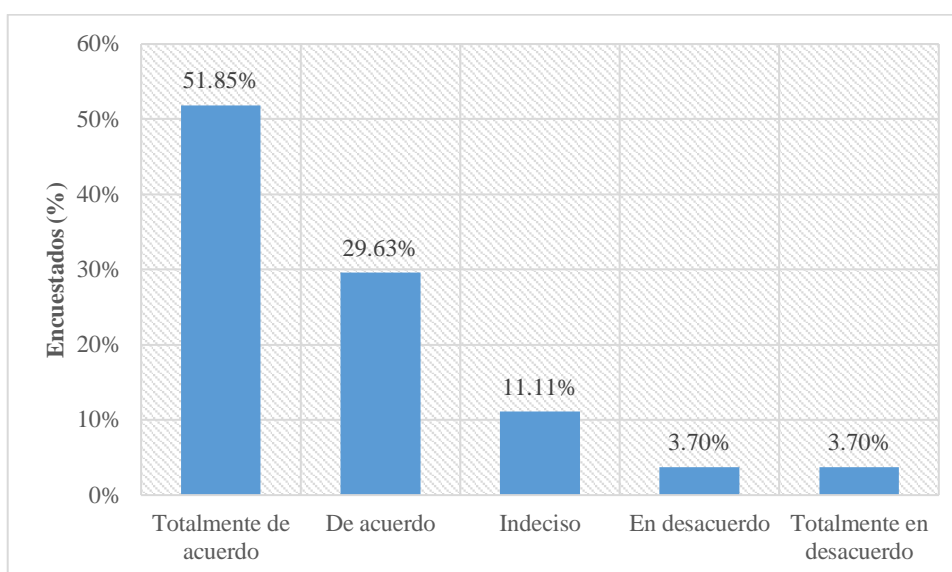
En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos.

Categorías	f	%	C%
Totalmente de acuerdo	14	51.85	51.85
De acuerdo	8	29.63	81.48
Indeciso	3	11.11	92.59
En desacuerdo	1	3.70	96.30
Totalmente en desacuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 27

En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 27.

Interpretación: La Tabla y Figura 27 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos” de la Dimensión 3 “Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición” de la variable “Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral”. Como se aprecia, el 51.85 % está totalmente de acuerdo, el 29.63 % está de acuerdo, el 11.11 % está indeciso, el 3.70 % está en desacuerdo y el 3.70 % totalmente en desacuerdo.

4.3.6 Análisis descriptivo de los ítems de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”

a. Dimensión 1- Principio de idoneidad.

Tabla 28

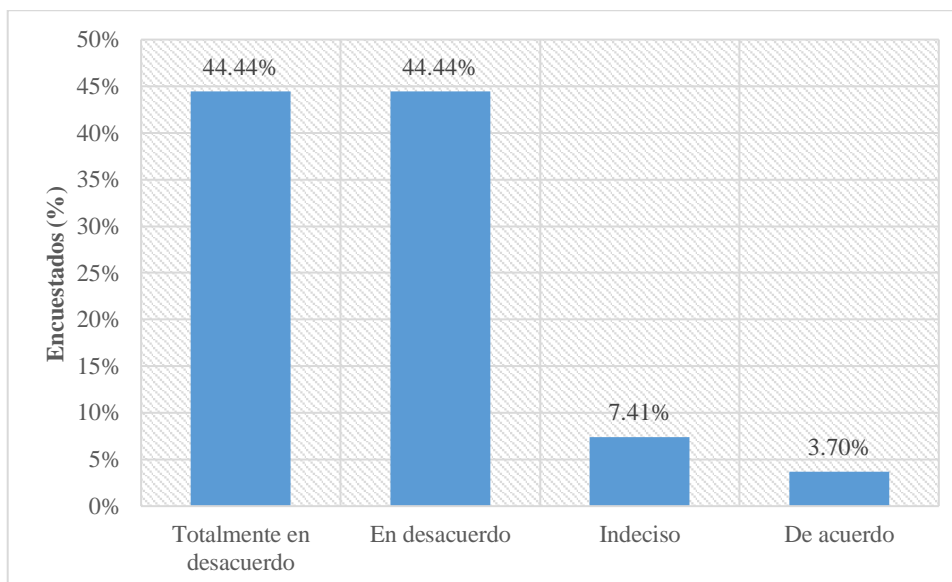
En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	12	44.44	44.44
En desacuerdo	12	44.44	88.89
Indeciso	2	7.41	96.30
De acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 28

En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 28.

Interpretación: La Tabla y Figura 28 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral” de la Dimensión 1 “Principio de idoneidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 44.44 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, otro 44.44 % está en desacuerdo, el 7.41 % está indeciso y el 3.70 % está de acuerdo.

Tabla 29

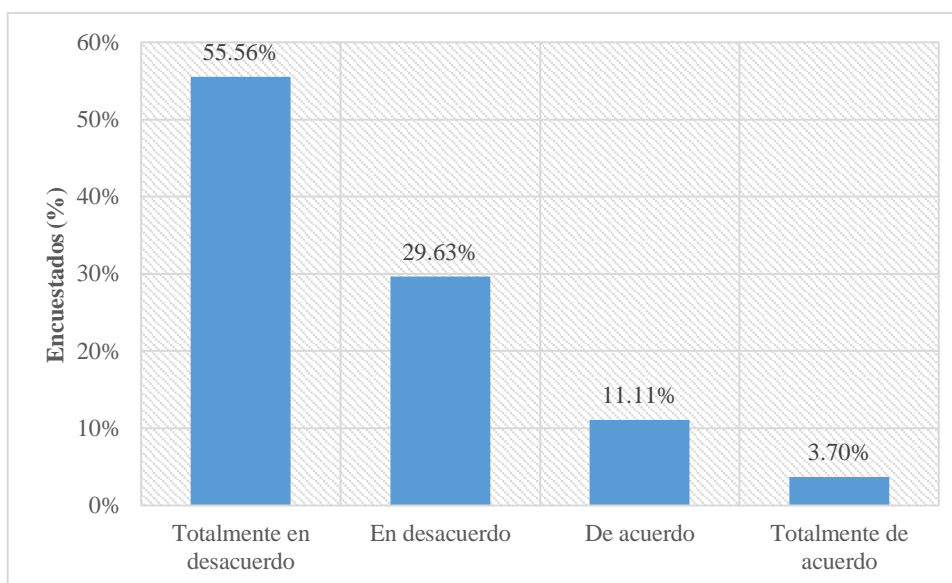
En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	15	55.56	55.56
En desacuerdo	8	29.63	85.19
De acuerdo	3	11.11	96.30
Totalmente de acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 29

En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 29.

Interpretación: La Tabla y Figura 29 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral” de la Dimensión 1 “Principio de idoneidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 55.56 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, el 29.63 % está en desacuerdo, el 11.11 % está de acuerdo y el 3.70 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 30

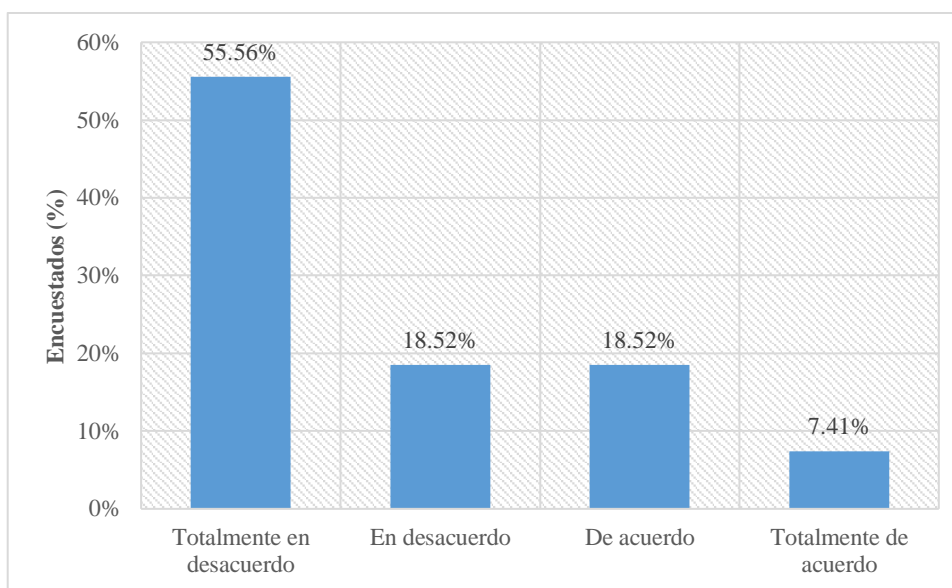
En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	15	55.56	55.56
En desacuerdo	5	18.52	74.07
De acuerdo	5	18.52	92.59
Totalmente de acuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 30

En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 30.

Interpretación: La Tabla y Figura 30 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral” de la Dimensión 1 “Principio de idoneidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 55.56 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, el 18.52 % está en desacuerdo, el 18.52 % está de acuerdo y el 7.41 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 31

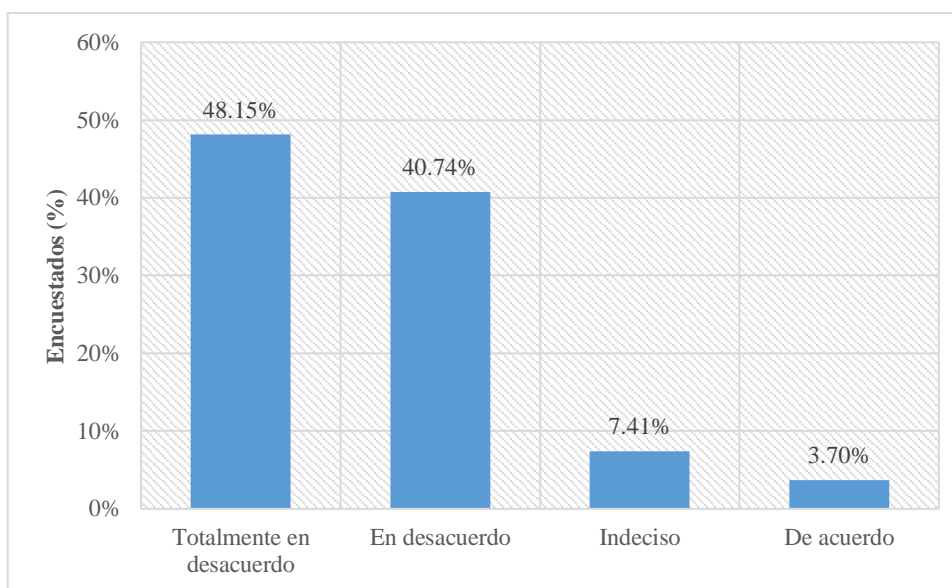
En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	13	48.15	48.15
En desacuerdo	11	40.74	88.89
Indeciso	2	7.41	96.30
De acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 31

En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 31.

Interpretación: La Tabla y Figura 31 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral” de la Dimensión 1 “Principio de idoneidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 48.15 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, el 40.74 % está en desacuerdo, el 7.41 % está indeciso y el 3.70 % está de acuerdo.

b. Dimensión 2- Principio de necesidad.

Tabla 32

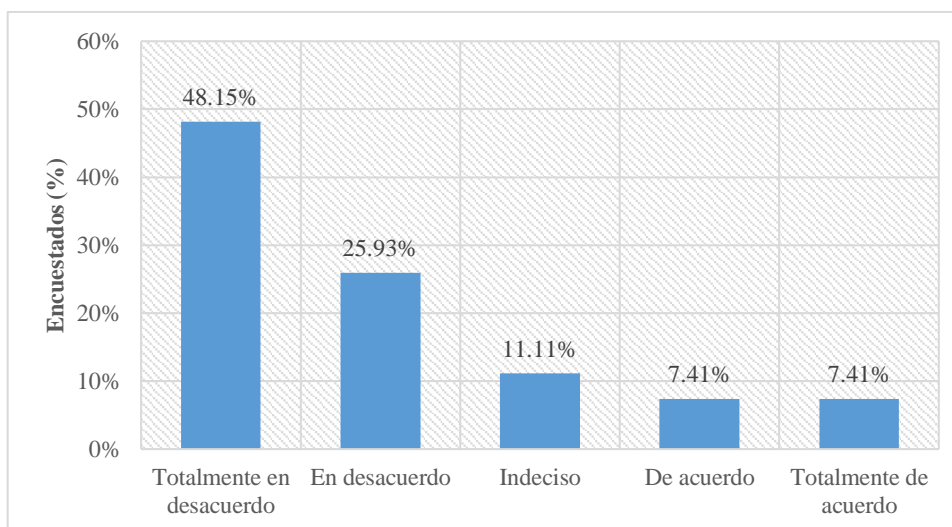
En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	13	48.15	48.15
En desacuerdo	7	25.93	74.07
Indeciso	3	11.11	85.19
De acuerdo	2	7.41	92.59
Totalmente de acuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 32

En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 32.

Interpretación: La Tabla y Figura 32 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 2 “Principio de necesidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 48.15 % está totalmente en desacuerdo, el 25.93 % está en desacuerdo, el 11.11 % está indeciso, el 3.70 % está de acuerdo y otro 3.70 % totalmente de acuerdo.

Tabla 33

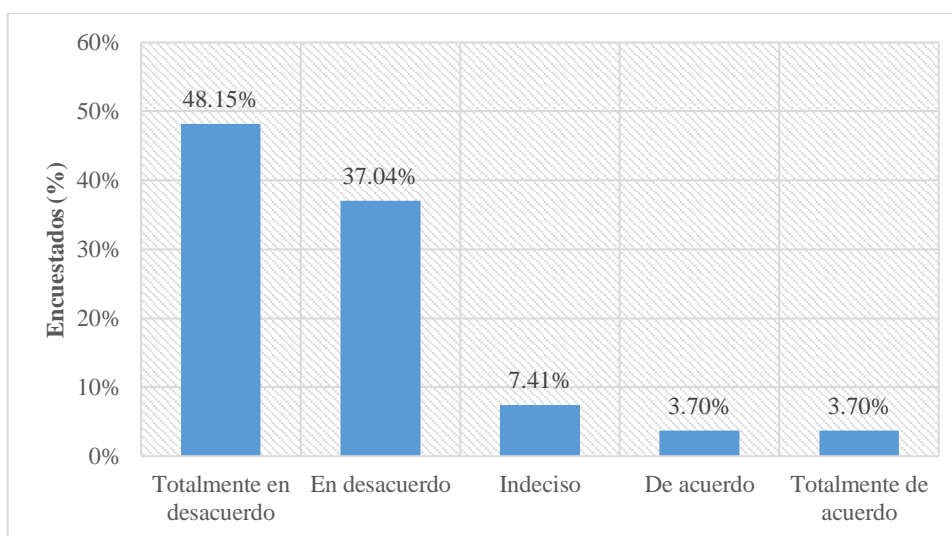
En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	13	48.15	48.15
En desacuerdo	10	37.04	85.19
Indeciso	2	7.41	92.59
De acuerdo	1	3.70	96.30
Totalmente de acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 33

En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 33.

Interpretación: La Tabla y Figura 33 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 2 “Principio de necesidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 48.15 % está totalmente en desacuerdo, el 37.04 % está en desacuerdo, el 7.41 % está indeciso, el 3.70 % está de acuerdo y otro 3.70 % totalmente de acuerdo.

Tabla 34

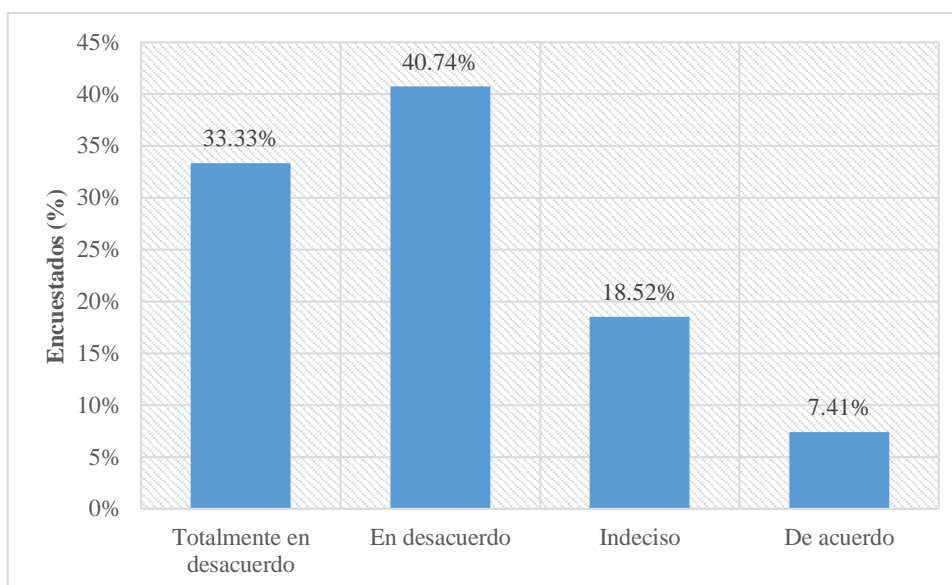
En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	9	33.33	33.33
En desacuerdo	11	40.74	74.07
Indeciso	5	18.52	92.59
De acuerdo	2	7.41	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 34

En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 34.

Interpretación: La Tabla y Figura 34 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 2 “Principio de necesidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 40.74 % está en desacuerdo, el 33.33 % está totalmente en desacuerdo, el 18.52 % está indeciso y el 7.41 % está de acuerdo.

c. Dimensión 3- Principio de proporcionalidad.

Tabla 35

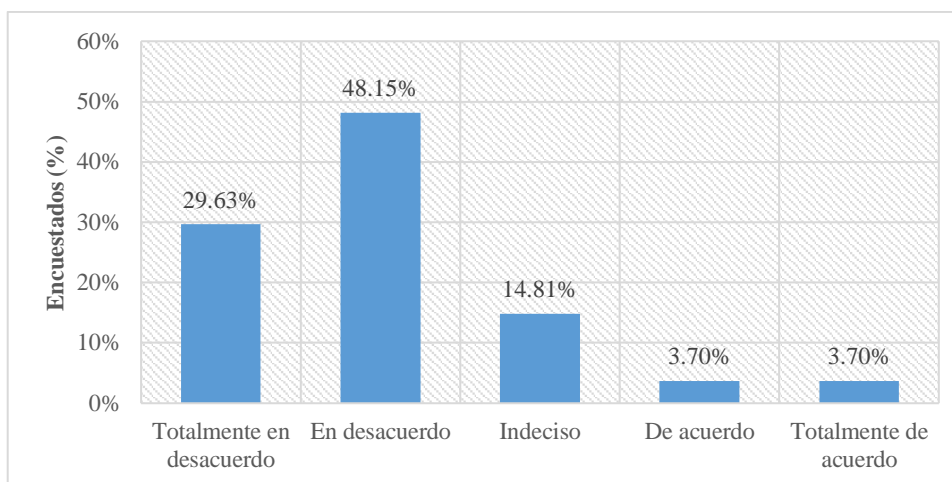
Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	8	29.63	29.63
En desacuerdo	13	48.15	77.78
Indeciso	4	14.81	92.59
De acuerdo	1	3.70	96.30
Totalmente de acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 35

Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 35.

Interpretación: La Tabla y Figura 35 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 3 “Principio de proporcionalidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 48.15 % está en desacuerdo, el 29.63 % está totalmente en desacuerdo, el 14.81 % está indeciso, el 3.70 % está de acuerdo y otro 3.70 está totalmente de acuerdo.

Tabla 36

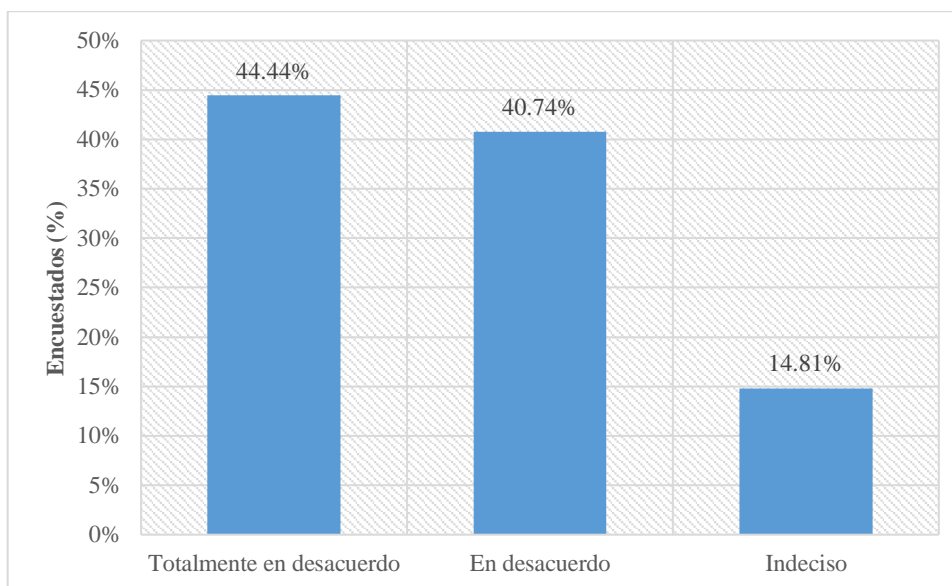
Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	12	44.44	44.44
En desacuerdo	11	40.74	85.19
Indeciso	4	14.81	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 36

Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 36.

Interpretación: La Tabla y Figura 36 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 3 “Principio de proporcionalidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 44.44 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, el 40.74 % está en desacuerdo y el 14.81 % está indeciso.

Tabla 37

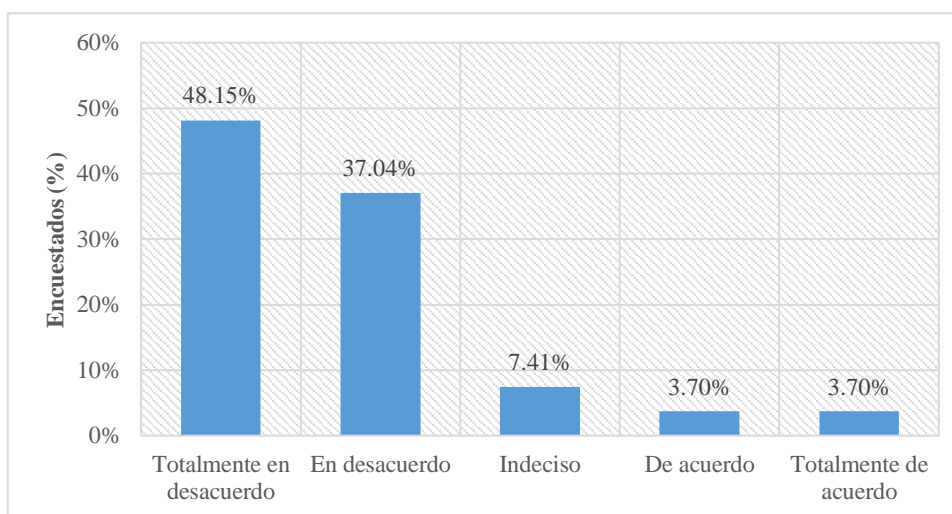
Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.

Categorías	f	%	C%
Totalmente en desacuerdo	13	48.15	48.15
En desacuerdo	10	37.04	85.19
Indeciso	2	7.41	92.59
De acuerdo	1	3.70	96.30
Totalmente de acuerdo	1	3.70	100.00
Total	27	100.00	

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

Figura 37

Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.



Nota: Elaborado en base a la Tabla 37.

Interpretación: La Tabla y Figura 37 muestran la frecuencia y porcentaje de respuestas al ítem “Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral” de la Dimensión 3 “Principio de proporcionalidad” de la variable “Vulneración al Derecho constitucional de igualdad”. Como se aprecia, el 48.15 % está totalmente en desacuerdo con el ítem, el 37.04 % está en desacuerdo, el 7.41 % está indeciso, el 3.70 % está de acuerdo y otro 3.70 está totalmente de acuerdo.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

Para elegir la prueba estadística se ha considerado que los datos son categóricos, por tanto, se aplicará la prueba de Chi-cuadro de Pearson cuya fórmula es la siguiente.

$$X^2(df) = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

O = Representa a los valores observados

df = Representa a los grados de libertad.

E = Representa a los valores esperados.

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1 Comprobación de hipótesis general

a. *Planteamiento de la hipótesis nula:*

Para contrastar la hipótesis general se debe plantear la hipótesis nula, la cual, es la siguiente:

H₀: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral NO se relaciona con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

H_i: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

b. Establecimiento del nivel de significancia y estadístico de prueba

Como nivel de significancia (alfa) se está considerando $\alpha = 5\%$ (0.05), el cual, es el nivel de significancia aceptado en investigaciones sociales. El objeto del nivel de significancia es tener un punto de corte que señale cuando aceptar o no la hipótesis nula, es decir, si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se acepta la hipótesis general. Como prueba estadística para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) debido a que los valores son categóricos.

c. Resultado de la prueba de Chi-cuadro para la hipótesis general.

Para el desarrollo de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se utiliza la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 38. Tabla de contingencia de la hipótesis general

Tabla de contingencia de la hipótesis general.

		Vulneración al derecho constitucional de igualdad						Total	
		En todos los casos		En casi todos los casos		En algunos casos		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral	En todos los casos	16	59.3%	0	0.0%	0	0.0%	16	59.3%
	En casi todos los casos	5	18.5%	3	11.1%	0	0.0%	8	29.6%
	En algunos casos	0	0.0%	0	0.0%	3	11.1%	3	11.1%
Total		21	77.8%	3	11.1%	3	11.1%	27	100.0%

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

El resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 39. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la hipótesis general.*Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la hipótesis general.*

	Valor	gl	Significancia asintótica (2-colas)	Sig. exacta (2- colas)	Sig. exacta (1- cola)	Punto de probabilidad
Chi-cuadrado de Pearson	34,714 ^a	4	.000	.000		
Razón de verosimilitudes	26.337	4	.000	.000		
Prueba exacta de Fisher	19.767			.000		
Asociación lineal por lineal	18,158 ^b	1	.000	.000	.000	.000
N de casos válidos	27					

Nota: a) 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,33.

b) La estadística estandarizada es 4,261. Elaborado a partir de los datos recopilados en campo.

d. Interpretación del p-valor

La Tabla 39 muestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) para la hipótesis general. Como se aprecia el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis general y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

4.5.2 Comprobación de primera hipótesis específica

a. *Planteamiento de la hipótesis nula:*

Para contrastar la primera hipótesis específica se debe plantear la hipótesis nula, la cual, es la siguiente:

H₀: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral NO se relaciona con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

H_i: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

b. *Establecimiento del nivel de significancia y estadístico de prueba*

Como nivel de significancia (alfa) se está considerando $\alpha = 5\%$ (0.05), el cual, es el nivel de significancia aceptado en investigaciones sociales. El objeto del nivel de significancia es tener un punto de corte que señale cuando aceptar o no la hipótesis nula, es decir, si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se acepta la primera hipótesis específica. Como prueba estadística para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) debido a que los valores son categóricos.

c. Resultado de la prueba de Chi-cuadro para la primera hipótesis específica.

Para el desarrollo de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se utiliza la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 40. Tabla de contingencia de la primera hipótesis específica

Tabla de contingencia de la primera hipótesis específica.

		Sub principio de idoneidad						Total	
		Muy mal aplicado		Mal aplicado		Bien aplicado		f	%
		f	%	f	%	f	%		
	En todos los casos	16	59.3%	0	0.0%	0	0.0%	16	59.3%
Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral	En casi todos los casos	6	22.2%	2	7.4%	0	0.0%	8	29.6%
	En algunos casos	0	0.0%	0	0.0%	3	11.1%	3	11.1%
Total		22	81.5%	2	7.4%	3	11.1%	27	100.0%

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

El resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 41. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la primera hipótesis específica.

Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la primera hipótesis específica.

	Valor	gl	Significancia asintótica (2-colas)	Sig. exacta (2-colas)	Sig. exacta (1-cola)	Punto de probabilidad
Chi-cuadrado de Pearson	31,909 ^a	4	.000	.000		
Razón de verosimilitudes	23.608	4	.000	.000		
Prueba exacta de Fisher	17.887			.000		
Asociación lineal por lineal	17,031 ^b	1	.000	.000	.000	.000
N de casos válidos	27					

Nota: a) 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,22.

b) La estadística estandarizada es 4,127. Elaborado a partir de los datos recopilados en campo.

d. Interpretación del p-valor

La Tabla 41 muestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) para la primera hipótesis específica. Como se aprecia el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la primera hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

4.5.3 Comprobación de segunda hipótesis específica

a. *Planteamiento de la hipótesis nula:*

Para contrastar la segunda hipótesis específica se debe plantear la hipótesis nula, la cual, es la siguiente:

H₀: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral NO se relaciona con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

H_i: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

b. *Establecimiento del nivel de significancia y estadístico de prueba*

Como nivel de significancia (alfa) se está considerando $\alpha = 5\%$ (0.05), el cual, es el nivel de significancia aceptado en investigaciones sociales. El objeto del nivel de significancia es tener un punto de corte que señale cuando aceptar o no la hipótesis nula, es decir, si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se acepta la segunda hipótesis específica. Como prueba estadística para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) debido a que los valores son categóricos.

c. Resultado de la prueba de Chi-cuadro para la segunda hipótesis específica.

Para el desarrollo de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se utiliza la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 42. Tabla de contingencia de la segunda hipótesis específica

Tabla de contingencia de la segunda hipótesis específica.

		Sub principio de necesidad						Total	
		Muy mal aplicado		Mal aplicado		Bien aplicado		f	%
		f	%	f	%	f	%		
	En todos los casos	16	59.3%	0	0.0%	0	0.0%	16	59.3%
Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral	En casi todos los casos	5	18.5%	0	0.0%	3	11.1%	8	29.6%
	En algunos casos	0	0.0%	2	7.4%	1	3.7%	3	11.1%
Total		21	77.8%	2	7.4%	4	14.8%	27	100.0%

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

El resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 43. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la segunda hipótesis específica.

Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la segunda hipótesis específica.

	Valor	gl	Significancia asintótica (2-colas)	Sig. exacta (2-colas)	Sig. exacta (1-cola)	Punto de probabilidad
Chi-cuadrado de Pearson	25,433 ^a	4	.000	.000		
Razón de verosimilitudes	21.838	4	.000	.000		
Prueba exacta de Fisher	17.230			.000		
Asociación lineal por lineal	11,091 ^b	1	.001	.001	.001	.001
N de casos válidos	27					

Nota: a) 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,22.

b) La estadística estandarizada es 3,330. Elaborado a partir de los datos recopilados en campo.

d. Interpretación del p-valor

La Tabla 41 muestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) para la segunda hipótesis específica. Como se aprecia el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la segunda hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

4.5.4 Comprobación de tercera hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

Para contrastar la tercera hipótesis específica se debe plantear la hipótesis nula, la cual, es la siguiente:

H₀: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral NO se relaciona con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

H_i: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

b. Establecimiento del nivel de significancia y estadístico de prueba

Como nivel de significancia (alfa) se está considerando $\alpha = 5\%$ (0.05), el cual, es el nivel de significancia aceptado en investigaciones sociales. El objeto del nivel de significancia es tener un punto de corte que señale cuando aceptar o no la hipótesis nula, es decir, si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se acepta la tercera hipótesis específica. Como prueba estadística para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) debido a que los valores son categóricos.

c. Resultado de la prueba de Chi-cuadro para la tercera hipótesis específica.

Para el desarrollo de la prueba de Chi cuadrado de Pearson se utiliza la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 44. Tabla de contingencia de la tercera hipótesis específica

Tabla de contingencia de la tercera hipótesis específica.

		Sub principio de proporcionalidad strictu sensu								Total	
		Muy mal aplicado		Mal aplicado		Bien aplicado		Muy bien aplicado			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral	En todos los casos	16	59.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	59.3
	En casi todos los casos	7	25.9	1	3.7	0	0.0	0	0.0	8	29.6
	En algunos casos	0	0.0	1	3.7	1	3.7	1	3.7	3	11.1
Total		23	85.2	2	7.4	1	3.7	1	3.7	27	100.0

Nota: Elaborado en base a los datos recopilados en campo.

El resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 45. Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la tercera hipótesis específica.

Prueba de Chi-cuadro de Pearson para la tercera hipótesis específica.

	Valor	gl	Significancia asintótica (2-colas)	Sig. exacta (2-colas)	Sig. exacta (1-cola)	Punto de probabilidad
Chi-cuadrado de Pearson	23,160 ^a	6	.001	.001		
Razón de verosimilitudes	18.350	6	.005	.001		
Prueba exacta de Fisher	16.491			.001		
Asociación lineal por lineal	13,590 ^b	1	.000	.000	.000	.000
N de casos válidos	27					

Nota: a) 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,22.

b) La estadística estandarizada es 3,330. Elaborado a partir de los datos recopilados en campo.

d. Interpretación del p-valor

La Tabla 41 muestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) para la tercera hipótesis específica. Como se aprecia el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la tercera hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación buscó como objetivo general el establecer si existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Al respecto, se pudo establecer que, para el 59.26 % de abogados encuestados, el nivel de incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral es en todos los casos, para el 29.63 % en casi todos los casos y para el 11.11 % en algunos casos. Así también, se estableció el 77.78 % de entrevistados considera que se vulnera el derecho a la igualdad en todos los casos analizados, para el 11.11 % en casi todos los casos y el 11.11 % considera que se vulnera en algunos casos.

Respeto a los expedientes analizados, se pudo establecer que el 33.33 % de demandas con sentencia de reposición judicial tienen una demora en su ejecución de 1 año, el 25.93 % de 3 años, el 18.52 % de 2 años, el 11.11 % de 4 años, el 7.41 % de menos de un año y el 3.70 % tienen una demora en su ejecución de 5 años. Por otro lado, el 44.44 % de demandas obtuvieron sentencia firme en primera instancia, el 40.74 % tuvieron que ir hasta casación para que la sentencia quede firme y el 14.81 % lo hicieron en segunda instancia.

Respecto a la prueba de inferencia para establecer relación entre las variables, se pudo establecer que con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) que el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), lo que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis general y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

Sobre los objetivos específicos, el primer objetivo específico buscó establecer si el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se

relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Sobre ello, se pudo establecer que para el 81.48 % de encuestados ha sido muy aplicado el principio de idoneidad al incumplir con la reposición laboral ordena en sentencia judicial, para el 11.11 % este principio ha sido bien aplicado y para 7.41 % fue mal aplicado. Asimismo, el análisis inferencial pudo determinar con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) que el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la primera hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

El segundo objetivo específico buscó determinar si el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Al respecto, se pudo encontrar que para el 77.78 % de los encuestados manifestaron el principio de necesidad está muy mal aplicado, para el 14.81% se encuentra bien aplicado y el 7.41 % que está mal aplicado. De la misma manera, el análisis inferencial pudo determinar con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) que el p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la segunda hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020

Finalmente, el tercer objetivo específico buscó analizar si e incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la

inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Al respecto, se pudo establecer que para el 85.19 % de los entrevistados el principio de proporcionalidad fue muy mal aplicado, para el 7.41 % fue mal aplicado, el 3.70 % considera que fue bien aplicado y el 3.70 % que fue muy bien aplicado. Sobre el análisis inferencial, gracias a la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) se estableció un p-valor ($p=0.000$) es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), que indica que las variables están relacionadas por lo que se acepta la tercera hipótesis específica y se afirma que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.

Sobre los antecedentes de investigación, los datos analizados permiten respaldar a Mujica (2019) quien concluyó que existe un incumplimiento sistemático de las sentencias judiciales que buscan restituir derechos económicos y sociales, particularmente los derechos de los trabajadores y los pensionistas. Por ello, el Perú ha sido acusado por este sistemático incumplimiento, tanto a nivel de jurisdicción doméstica como en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la que se ha acusado como responsables a las autoridades de gobierno del Perú. Respecto a este incumplimiento la Corte Americana se ha pronunciado a través de dos sentencias en la que indican que no se ejecutan los fallos judiciales que restablecen beneficios laborales o pensiones a las víctimas. La investigación tiene coincidencias con la investigación que presenta Mujica (2019) pues ambas posturas se inclinan sobre que no existe un ejecución de las sentencias judiciales que repongan derechos laborales, en este caso, la reposición laboral, pero también se tienen diferencias entre ambas, pues, la investigación realizada por Mujica (2019) surge del planteamiento teórico y el análisis de la doctrina para sustentar su hipótesis mientras que el presente proyecto plantea probar la hipótesis a partir de casos concretos.

Igualmente se respalda a Silva (2018) quien concluyó que las sentencias que se emiten en primera y segunda instancia permítame evidenciar que, en la localidad, se naturalizan los contratos con el objeto de no cumplir el mandato jurisdiccional vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo. El presente trabajo de investigación tiene coincidencias con la investigación de Silva (2018) en cuanto considera la existencia de una falta de cumplimiento efectivo al mandato judicial que vulnera derechos fundamentales, sin embargo, se diferencian debido a que en el presente trabajo se especifica que el derecho constitucional vulnerando es el de la igualdad que en la investigación de Silva (2018) no se contempla.

De la misma manera se respalda a Rivera (2017) que concluyó que la resolución del Caso Huatulco que recae en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC generaba una inseguridad jurídica, pues desconocía los derechos a la reposición laboral luego de la desnaturalización del contrato y dictaba nuevas guías a los procesos en casos similares y consideró que existió una protección de intereses económicos del Tribunal Constitucional a favor del Estado, vulnerando los derechos laborales que la Constitución reconocía y no respeto a los trabajadores dentro del marco de los Derechos Humanos. El presente trabajo coincide con la investigación de Rivera en que la afectación a la reposición laboral es una vulneración a los Derechos Humanos y se diferencia por cuanto se buscó establecer si dentro de los derechos laborales vulnerados se encuentra el de la igualdad.

Asimismo, se respalda a Castellanos (2017) quien estableció que el incumplimiento de sentencias de reposiciones vulnera derechos fundamentales, entre los que están la cosa juzgada, así mismo se remite al Tribunal Constitucional que considera que las resoluciones de cosa juzgada deben llevarse a la práctica para que se garantice el derecho de todo justiciable, siempre y cuando, éstas hayan puesto fin al proceso judicial. De la misma manera, considera que las resoluciones finales no pueden desconocerse a través de resoluciones posteriores emitidas por entidades que fueron a juicio, es decir, no se podría emitir un acto administrativo distinto al resuelto por el órgano jurisdiccional. Esta investigación y la desarrollada

por Castellanos (2017) se coincide en que existe un incumplimiento de sentencia de reposiciones que vulneran derechos fundamentales y se tiene como diferencia que en el presente plan se especifica en la vulneración al derecho a la igualdad que Castellanos (2017) no revisa.

Igualmente, se respalda a Vilca (2016) quien pudo establecer que el 70% de los encuestados consideraban que las demandas que se interponían por reposición en los centros laborado pueden ser declarados procedentes, sin embargo, muchas no llegaban a ejecutarse. Por otro lado, concluye que en el caso de que los derechos de los trabajadores se vulneren o la sentencia no sean cumplidas, evitando que el trabajador se reponga en su puesto, es necesario que el Poder Legislativo y el Ministerio de Trabajo sean los entes encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, pues, la Constitución Política del Perú promueve el bienestar personal como prioridad del Estado. En la investigación desarrollada por Vilca (2016) y el presente estudio se tiene como coincidencia que ambas consideran que las demandas interpuestas por reposición laboral, a pesar de ser declarados procedentes, no llegan a ejecutarse, por otro lado, no coinciden respecto a que sea el Poder Legislativo y Ministerio de Trabajo quienes deben hacer cumplir los derechos de los trabajadores y obligar a que las sentencias se ejecuten, pues esa es una obligación que tiene el Poder Judicial.

Finalmente, se respalda a Mesones (2016) que llegó a concluir que si bien existe una clara manifestación legal de buscar proteger el derecho constitucional al trabajo, en la realidad existe un desamparo a los derechos de los trabajadores, sobre todo, en el sector público de régimen privado, esto se muestra con el precedente vinculante analizado, pues, la desorganización de la Administración pública, que tiene ya varias décadas, ha contribuido a desarrollar una maraña normativa que busca entorpecer lo estipulado en la Constitución y evitar la protección del derecho al trabajo, evitando que se cumplan las sentencias constitucionales y judiciales que se vienen dando. Por ello, en el caso de que un trabajador sea repuesto bajo un contrato desnaturalizado en función al contrato primigenio sobre el cual se inició

un proceso, se debe buscar la forma legal para poder acceder nuevamente a la justicia y poder lograr la reposición según el trabajo del cual se fue despedido. La presente investigación y la desarrollada por Mesones (2016) existe coincidencia respecto a que se considera que existe un desamparo a los derechos de los trabajadores, específicamente en el sector público y, en cuanto a las diferencias entre ambos, se tiene que el presente trabajo analizó el derecho a la igualdad que se vulnera en el sector público y que Mesones (2016) no desarrolla.

CONCLUSIONES

Primera

El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Este derecho obliga a que la institución trate a todos sus trabajadores con igualdad sin que sean discriminados por ningún motivo, sin embargo, se halló que, sin ser idóneo, necesario ni proporcional, se incumplen las sentencias judiciales, discriminando a los trabajadores, con lo que se vulnera este derecho fundamental. Estadísticamente, se halló, con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) relación entre el incumplimiento de sentencia y la vulneración del derecho constitucional a la igualdad ($p=0.00$).

Segunda

El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. El principio de idoneidad establece que la restricción de un derecho fundamental es idónea cuando se debe proteger otro derecho legitimado constitucionalmente, aspecto que no pudo establecer en la investigación por lo que en el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se habría inaplicado el principio de idoneidad vulnerando el derecho constitucional a la igualdad. Estadísticamente, se halló, con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) que el incumplimiento de las sentencias judiciales esta relaciona con la inaplicación del sub principio de idoneidad ($p=0.00$).

Tercera

El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de necesidad vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. El sub principio de necesidad permite que se adopten alternativas distintas para lograr el fin que se persigue, en este caso, la institución podría incumplir la sentencia judicial si con ello se evitaba un aspecto más gravoso, hecho que no se pudo establecer en la investigación, así, se estableció que el incumplimiento de las sentencias judicial de reposición laboral inaplicaba el sub principio de necesidad vulnerando el derecho a la igualdad. Estadísticamente se encontró, con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2), que el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona con la inaplicación del sub principio de necesidad ($p=0.00$).

Cuarta

El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. El sub principio de proporcionalidad strictu sensu establece que la limitación de un derecho debe ser equilibrado y justo en relación al beneficio que se obtiene para el bien común, aspecto que no se pudo determinar en la investigación, pro tanto, se inaplicó inadecuadamente el principio de proporcionalidad strictu sensu vulnerando el derecho constitucional a la igualdad. Estadísticamente, se halló, con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) que el incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona con la inaplicación del sub principio de proporcionalidad strictu sensu ($p=0.00$).

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, que inicie el procedimiento de reincorporación laboral según lo dictaminado en la sentencia judiciales que ordenan la reposición laboral de los trabajadores, de tal forma, que la municipalidad no continúe vulnerando los derechos constitucionales de sus trabajadores y se eviten demandas por el incumplimiento de lo ordenado por la judicatura laboral.

Segunda

Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa iniciar una acción de cumplimiento, la cual, procede contra cualquier funcionario o autoridad o funcionario que no quiera acatar el acto administrativo, sin perjuicio de iniciar una denuncia por resistencia y desobediencia a la autoridad.

REFERENCIAS

- Alarco, G., Castillo, C., & Leiva, F. (2019). *Riqueza y desigualdad en el Perú*. Lima: Oxfam América Inc.
- Bernal, E. (2019). *La igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. Toronto: Fondo CIDH.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Querétaro: Cengage Learning.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque EsSalud*. Informe de tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Chávez, C. (2017). *La reposición laboral frente al despido en sus distintas modalidades*. Informe de tesis, Universidad San Pedro, Chimbote.
- Constitución Política del Perú (Congreso Constituyente Democrático 30 de diciembre de 1993).
- Cubas, C., & Moschella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII*

Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.
Universidad ESAN, Lima.

Defensoría del Pueblo. (2019). *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* Lima: Informe de Adjuntía N° 010-2019-DP/ADM.

Díaz, I. (2012). Igualdad en la aplicación de la Ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias. *Revista Ius et Praxis*, 18(2), 33-76.

Esparza, E. (2017). Apuntes sobre la compleja relación entre el derecho a la igualdad y la diferencia. *Revista Jurídicas*, 14(1), 71-86.

Estrada, D. (2018). El principio de igualdad ante la Ley en el Derecho Internacional. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 322-339.

Expediente Nro. 48-2004-PI/TC, Caso José Morales Dasso (Tribunal Constitucional 1 de abril de 2005).

Expediente 01604-2009-PA/TC, Caso Manuel Sales Urrutia (Tribunal Constitucional 14 de octubre de 2009).

Expediente 0009-2007-PI/TC, Proceso de inconstitucionalidad (Tribunal Constitucional 29 de agosto de 2007).

Expediente 03525-2011-PA/TC, Caso Walter Viacava Gamboa (Tribunal Constitucional 30 de setiembre de 2011).

Expedientes 02835-2010-PA/TC, Caso Empresa Pesquera San Fermín SA (Tribunal Constitucional 13 de diciembre de 2011).

- García, E. (2020). *La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Gutiérrez, W. (2016). *La constitución comentada*. Lima: gaceta Jurídica.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores SA.
- Mesones, F. (2016). *Aplicación del precedente vinculante Huatuco Huatuco y sus repercusiones en los trabajadores del sector público del régimen privado peruano*. Informe de tesis, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Montoya, A. (2018). La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental. *Estudios y Comentarios Legislativos*, 1-10.
- Morán, S., & Abundis, A. (2016). El derecho humano a la igualdad en la constitución mexicana, algunas consideraciones. (U. d. Guanajuato, Ed.) *Ciencia jurídica*, 5(10), 137-154.
- Mujica, J. (4 de junio de 2019). *El incumplimiento de sentencias judiciales en materia de derechos económicos y sociales como patrón sistemático de violación de los derechos humanos en el Perú: Balance y propuestas para su superación*. Obtenido de <http://cedal.org.pe/wp-content/uploads/2019/06/4.-El-incumplimiento-de-sentencias-judiciales-en-materia-de-derechos-econ%C3%B3micos.pdf>
- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: Cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Universidad Nacional de Sana Agustín de Arequipa, Arequipa.

- 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*. Informe de tesis, Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Sentencia 0050-2004-AI/TC, Caso Reforma constitucional respecto al DL 20530 (Tribunal Constitucional 02 de febrero de 2006).
- Sentencia N° 48-2004-PI/TC, Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional 1 de abril de 2005).
- Silva, J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición y otros, en el expediente 00208-2017-0-2601-jr-la-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2018*. Informe de tesis, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes.
- Vilca, P. (2016). *El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la municipalidad provincial de Huanuco-2016*. Informe de tesis, Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Villarán, L. (2016). *La Constitución peruana comentada*. Lima: Servicios Gráficos JMD S.R.L.
- Villavicencio, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *HYBRIS. Revista de Filosofía*, 43-74.
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THÉMIS-Revista de Derecho* (75), 63-74.

APÉNDICE

Apéndice 1: Matriz de consistencia del informe final de tesis.

Título tentativo: Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Existe relación entre la idoneidad del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?</p> <p>b. ¿Existe relación entre la necesidad del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?</p> <p>c. ¿Existe relación entre la proporcionalidad strictu sensu del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer si existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Establecer si existe relación entre la idoneidad del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.</p> <p>b. Establecer si existe relación entre la necesidad del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.</p> <p>c. Establecer si existe relación entre la proporcionalidad strictu sensu del incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral se relaciona significativamente con la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral.</p> <p>Indicadores</p> <p>a. Dimensión 1: Índice de incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Número de sentencias judiciales que resuelven reposición laboral. — Número de sentencias judiciales que ordenan reposición laboral que no se ejecutan. <p>b. Dimensión 2: Demora en el cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Tiempo que demora el proceso. — Tiempo que demora una sentencia en ser ejecutada. <p>c. Dimensión 3: Motivo del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Motivos administrativos del incumplimiento. — Motivos económicos del incumplimiento. — Motivos legales del incumplimiento. — Motivos políticos del incumplimiento. <p>VARIABLE DEPENDIENTE Vulneración al derecho constitucional de igualdad</p> <p>Indicadores</p> <p>a. Dimensión 1: Principio de idoneidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Existencia de una restricción con sustento constitucional. — Existencia de un bien jurídico protegido con la restricción. — Existencia de otros derechos protegidos con la restricción. — Existencia de una legitimidad de la restricción. <p>b. Dimensión 2: Principio de necesidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Existencia de otra alternativa frente a la restricción. — Existencia de una menor afectación de los derechos pro la restricción. <p>c. Dimensión 3: Principio de proporcionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Existencia de un daño mayor si se ejecuta la sentencia.
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION: No experimental de diseño transversal de tipo correlacional-causal.</p>	<p>POBLACIÓN: 80 procesos de reposición</p> <p>MUESTREO: Se analizará el total de resoluciones. No habrá muestreo.</p>	<p>TÉCNICAS: Observación – Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO: Ficha de recojo de datos</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Procesador Programa SPSS V 23</p>	

Apéndice 2: Instrumentos utilizados.

SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD

Saludos cordiales, se está desarrollando una investigación que tiene como objetivo general establecer si existe relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020. Por ello, le pedimos que conteste las siguientes preguntas con la mayor objetividad posible, pues sus respuestas son muy importantes para nosotros.

Utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VI. INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIA JUDICIALES					
Dimensión 1: Índice de sentencias judiciales de reposición.					
Ítems	1	2	3	4	5
1. En la MDGAL hay un alto índice de juicios por reposición laboral en comparación con otras instituciones (-).					
2. En la MDGAL hay un alto índice de sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral en comparación con otras instituciones (-).					
3. En la MDGAL hay un alto índice de ejecución de sentencias judiciales que resuelven la reposición en comparación con otras instituciones.					
Dimensión 2: Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición					
Ítems	1	2	3	4	5
4. La MDGAL realiza acciones que dilatan los procesos judiciales de reposición laboral en comparación con otras instituciones. (-)					

5. La MDGAL realiza acciones que dilatan el consentimiento de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones. (-)					
6. La MDGAL realiza acciones que dilatan la ejecución de la sentencia en los procesos judiciales que ordenan reposición laboral en comparación con otras instituciones. (-)					
Dimensión3: Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición					
Ítems	1	2	3	4	5
7. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos administrativos. (-)					
8. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos económicos. (-)					
9. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos legales. (-)					
10. En la MDGAL el incumplimiento de la reposición laboral ordenada en sentencia se justifica por aspectos políticos. (-)					
VD: VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD					
Dimensión 1: Principio de idoneidad					
Ítems	1	2	3	4	5
11. En la MDGAL existe un sustento constitucional para no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.					
12. En la MDGAL existe un bien jurídico protegido que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.					
13. En la MDGAL existen otros derechos protegidos que sustenta no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.					
14. En la MDGAL es legítimo no ejecutar las sentencias judiciales que resuelven la reposición laboral.					
Dimensión 2: Principio de necesidad					
Ítems	1	2	3	4	5
15. En la MDGAL existe otra alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.					
16. En la MDGAL existe un proceso en ejecución que podría brindar una mejora alternativa que permite incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.					

17. En la MDGAL existe una menor afectación a los derechos al incumplir la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral.					
Dimensión 3: Principio de proporcionalidad					
Ítems	1	2	3	4	5
18. Se produciría un daño mayor a la MDGAL al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral.					
19. Se produciría un daño a los otros trabajadores de la MDGAL mayor al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral					
20. Se produciría un daño al trabajador que se va a reponer al ejecutar las sentencias judiciales de reposición laboral					

RANGOS DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	NRO. ÍTEMS	ESCALA	AMPLITUD DEL RANGO
VI. INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIA JUDICIALES	10	En todos los casos En casi todos los casos En casi ningún caso En ningún caso	10-20 21-30 31-40 41-50
Dimensión 1: Índice de sentencias judiciales de reposición	3	Muy alto Alto Bajo Muy bajo	3-6 7-9 10-12 13-15
Dimensión 2: Demora en ejecutar las sentencias judiciales de reposición	3	Muy alto Alto Bajo Muy bajo	3-6 7-9 10-12 13-15
Dimensión 3: Justificación del incumplimiento de las sentencias judiciales de reposición	4	Muy injustificado Injustificado Justificado Muy Justificado	4-8 9-12 13-16 17-20
VD: VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD	10	En todos los casos En casi todos los casos En casi ningún caso En ningún caso	10-20 21-30 31-40 41-50
Dimensión 1: Principio de idoneidad	4	Muy mal aplicado Mal aplicado Bien aplicado Muy mal aplicado	4-8 9-12 13-16 17-20
Dimensión 2: Principio de necesidad	3	Muy mal aplicado Mal aplicado Bien aplicado Muy mal aplicado	3-6 7-9 10-12 13-15
Dimensión 3: Principio de proporcionalidad	3	Muy mal aplicado Mal aplicado Bien aplicado Muy mal aplicado	3-6 7-9 10-12 13-15

Apéndice 3: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: PACO ALE, ALEX EFRAÍN
 b. Grado académico: DOCTOR
 c. Cargo e institución donde labora: MINISTERIO PÚBLICO
 d. Título de la Investigación: INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020.
 e. Autor del instrumento: Sergio Antonio Olivera Llanos.
 f. Nombre del instrumento: Cuestionario "Sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL (Suma de todas las categorías)						48

VALORACION CUANTITATIVA: 48

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 15 DE AGOSTO 2021

Dr. Alex Efraín Paco Ale
 asesor metodológico
 de investigación

Firma y Posfirma del experto

DNI: 41667570

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: MARTOS MONTOYA, VICTORIA DEL SOCORRO.
 b. Grado académico: DOCTOR
 c. Cargo e institución donde labore: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN.
 d. Título de la Investigación: INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REPOSICIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, AÑO 2020.
 e. Autor del instrumento: Sergio Antonio Olivera Llanos.
 f. Nombre del instrumento: Cuestionario "Sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad".

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esté formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Esté expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
6. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
8. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basadas en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
3. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genere nuevos pautas en la Investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					12	36
TOTAL (Suma de todas las categorías)						47

VALORACION CUANTITATIVA: 47

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 15 DE AGOSTO 2021


 Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya
 Docente Universidad Nacional
 Jorge Basadre Grohmann

Firma y Posfirma del experto

DNI: 00505711

Apéndice 4: Matriz de datos.

ID	Género	Experiencia	V. INDEPENDIENTE										V. DEPENDIENTE									
			Índice			Demora			Motivo				Idoneidad				Necesidad			Proporcionalidad		
			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	3	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
3	2	3	4	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
4	2	3	4	1	2	2	2	2	2	1	5	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
5	2	1	3	4	4	2	3	1	2	3	4	1	4	1	4	1	3	4	3	3	3	3
6	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
7	1	2	2	1	2	2	1	2	5	5	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
8	2	1	3	3	3	5	5	3	4	1	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4
9	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
10	2	2	5	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
11	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
12	2	2	2	1	2	2	3	1	4	3	3	2	1	1	4	1	4	1	1	2	1	1
13	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1
14	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	3	5	2	4	1	1	5	2	3	3	2	1
15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
16	2	2	4	4	3	3	5	3	2	1	4	3	2	4	5	4	4	5	3	3	3	3
17	2	3	3	5	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5
18	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
19	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
20	2	1	2	3	1	3	2	2	4	1	3	3	2	2	4	1	1	1	4	2	2	1
21	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
22	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
23	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
24	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
25	1	3	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
26	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
27	2	1	5	2	1	4	4	2	2	1	3	1	1	1	4	1	5	2	4	4	1	1

Apéndice 4: Expedientes analizados

Id	N° de orden del cargo	Denominación del cargo estructural	Órgano o unidad orgánica o sub unidad	Inicio del proceso	N° de expediente	N° sentencia de 1° instancia que ordena la incorporación	N° sentencia de 2° instancia y/o resol. Que declara consentida /N° Casación de 3° instancia	Fin del proceso
1	339	Chofer I (*)	Sub gerencia de equipo mecánico	2018	00842-2018-0-2301-jr-la-03	Res. N° 04 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 06 (consentida sentencia)	2019
2	032	Secretaria I (*)	Sub gerencia de programación e inversiones	2015	00123-2015-0-2301-jr-la-02	Res. N° 07-declara infundada la demanda.	Res. N° 07 (requerimiento de reposición definitiva de demandante)	2018
3	118	Ingeniero II (*)	Sub gerencia de supervisión y liquidación de proyectos	2015	00523-2015-0-2301-jr-la-02	Res. N° 07-declara fundada en parte la demanda.	Res. N° 19 -confirmaron la sentencia//Res. N° 21 con requerimiento y ordenaron su reposición en forma definitiva.	2019
4	131	Técnico administrativo II (*)	Gerencia de desarrollo económico, social y seguridad	2015	00412-2015-0-2301-jr-la-02	Res. N° 07 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 21 (confirma sentencia fundada)	2017
5	149	Promotor social I (*)	Sub gerencia de prom. Del desarrollo económico y comercialización (unidad de comercialización y policía municipal)	2015	00670-2015-51-2301-jr-la-02	Res. N° 10 (sentencia infundada demanda)	Res. N° 20 (revocaron sentencia y declararon fundada demanda)	2018
6	184	Agente de seguridad I (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2017	00366-2017-0-2301-jr-la-03	Res. N° 02-declara fundada la demanda.	Res. N° 08 -confirmaron la sentencia//Res. N° 12-concede recurso de Casación //Res. 13-Casación 12892-2018-declara improcedente Casación . //Res. 14 requerimiento de reposición.	2020
7	190	Agente de seguridad II (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2014	01995-2014-0-2301-jr-la-01	Res. N° 04 (sentencia fundada en parte - fundada sobre invalidez de contratos cas - infundada con respecto a reposición)	Res. N° 13 (confirma en parte sentencia y revoca en extremo que declara infundada reformándola declara fundada con respecto a reposición del demandante). Casación N° 6568-2017 (improcedente Casación) Res. N° 07 /requerimiento de ejecución de sentencia)	2017
8	191	Agente de seguridad II (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00204-2015-0-2301-jr-la-01	Res. N° 02-declara infundada la demanda.	Res. N° 09 -confirmaron la sentencia//Res. N° 10 con Casación de la parte demandante//Res. N° 11 ejecutoria suprema-Casación laboral N° 7167-	2017

							2017-tacna: declaran fundado recurso de Casación interpuesta por la parte demandante; revocaron la sentencia; reformándola declararon fundada la demanda y ordenaron su reposición//Res. N° 12 requerimiento de reposición.	
9	192	Agente de seguridad II (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2018	01595-2018-54-2301-jr-la-03	Res. N° 04 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 10 (confirma sentencia fundada) Res. N° 11 (consentida sentencia y cumpla con reponer a demandante)	2019
10	201	Agente de seguridad III (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2014	01609-2014-0-2301-jr-la-01	Res. N° 05-declara fundada la demanda.	Res. N° 10 -revocaron la sentencia- declarando improcedente la demanda//Res. N° 11 con Casación de la parte demandante//Res. N° 14 ejecutoria suprema-Casación laboral N° 15989-2015-tacna: declaran fundado recurso de Casación interpuesta por la parte demandante; revocaron la sentencia; reformándola declararon fundada la demanda y ordenan su reposición//Res. N° 15 requerimiento de reposición.	2015
11	205	Agente de seguridad III (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00411-2015-0-2301-jr-la-01	Res. N° 04 (sentencia improcedente demanda)	Res. N° 10 (confirma improcedente demanda) Casación N° 14822-2016 (revoca sentencia declarando fundada demanda y ordena reposición del demandante) Res. N° 13 (requerimiento de ejecución de sentencia)	2016
12	213	Guardian I (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00229-2015-0-2301-jr-la-01	Res. N° 03-declara improcedente la demanda.	Res. N° 07 -revocaron la sentencia y declara fundada la demanda//Res. N° 09-concede Casación //Res. N° 10 Casación 12065-2017-improcedente Casación //Res. 11 requerimiento de reposición.	2017
13	217	Guardian II (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2018	01169-2018-0-2301-jr-la-01	Res. N° 03 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 05 (consentida sentencia)	2019
14	218	Guardian II (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2018	01397-2018-0-2301-jr-la-03	Res. Nro. 04 sentencia (fundada la demanda) // Res.	Nro. 06 (declarar consentida la sentencia contenida en la Res. 04)// Res. Nro. 07 (requerir en vía de ejecución, cumpla con iniciar las gestiones para el cumplimiento de la sentencia que ordena la reposición de la demandante en el cargo de agente de vigilancia (guardianía), ante	2019

							la sub gerencia de supervisión y liquidación de proyectos).	
15	223	Guardian III (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00217-2015-0-2301-jr-la-01	Res. Nro. 02 sentencia (declara improcedente la demanda)	Res. N ro. 08 sentencia de vista (revocaron la sentencia apelada, reformándola declararon fundada la demanda) // Res. N° 10 (requerir en vía de ejecución de sentencia, se cumpla con reponer en forma definitiva a la demandante en el cargo de guardián de la sub gerencia de supervisión y liquidación de proyectos u otro de igual nivel y/o categoría).	2017
16	225	Guardian III (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00260-2015-0-2301-jr-la-01	Res. N° 03 declara improcedente la demanda.	Res. N° 10 -revocaron la sentencia y declara fundada la demanda//Res. N° 12 con Casación . // Res. N° 13 Casación laboral 8404-2017. //Res. 14- requerimiento de reposición definitiva.	2017
17	226	Guardian III (*)	Sub gerencia de seguridad ciudadana y vigilancia	2015	00258-2015-0-2301-jr-la-01	Res. 05 declara infundada en parte la demanda.	Res. 10 revocaron y declaró fundada en parte. //Res. 12-casacion 16143-2016-declararon fundada Casación y ordenaron reposición. //Res. 13 requerimiento de reposición.	2016
18	262	Trabajador de servicios I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de áreas verdes y ornato)	2018	01298-2018-0-2301-jr-la-03	Res. N° 04 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 07 (confirma sentencia fundada demanda) Casación N° 26652-2017 (improcedente Casación)	2017
19	263	Trabajador de servicios I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de áreas verdes y ornato)	2018	01408-2018-0-2301-jr-la-01	Res N° 02 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 03 (consentida sentencia)	2019
20	265	Trabajador de servicios I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de áreas verdes y ornato)	2018	01392-2018-0-2301-jr-la-01	Res. N° 03-declara fundada la demanda.	Res. N° 04 (requerimiento de ejecución de sentencia)	2019
21	267	Trabajador de servicios I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de áreas verdes y ornato)	2018	01394-2018-0-2301-jr-la-01	Res. N° 02-declara fundada la demanda.	Res. N° 10 -confirmaron la sentencia	2019
22	281	Chofer II (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de gestión de residuos sólidos)	2015	00235-2015-0-2301-jr-la-01	Res. N° 11 declara infundada la demanda.	Res. N° 21 -revocaron la sentencia y declara fundada la demanda//Res. N° 23-ejecutoriada la sentencia de vista. //Res. 27- requerimiento de reposición.	2018
23	282	Chofer II (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de gestión de residuos sólidos)	2014	02064-2014-0-2301-jr-la-01	Res. N° 21 (sentencia fundada en parte)	Res. N° 27 (confirma sentencia fundada)	2018

24	289	Chofer I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de gestión de residuos sólidos)	2018	00709-2018-0-2301-jr-la-01	Res. N° 05 (sentencia fundada demanda)	Res. N° 08 (consentida y ejecutoriada sentencia)	2020
25	295	Trabajador de servicios III (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de gestión de residuos sólidos)	2017	01130-2017-0-2301-jr-la-01	Res. N° 02-declara fundada la demanda.	Res. N° 11 (requerimiento de ejecución de sentencia)	2019
26	325	Trabajador de servicios I (*)	Sub gerencia de gestión ambiental (unidad de gestión de residuos sólidos)	2014	01983-2014-0-2301-jr-la-01	Res. N° 04 - sentencia (infundada la demanda)	Res. N° 09, sentencia de vista (revocaron la resolución N° 04 y reformándola declararon improcedente) // Casación laboral N° 13530-2016 (fundado el recurso de Casación , revocaron la sentencia que declaraba infundada la demanda; reformadora declararon fundada la demanda y ordenaron que la entidad reponga al actor como trabajador obrero en el cargo de personal de parques y jardines o en otro cargo de igual o similar jerarquía) // Res. N° 12 (requerir en vía de ejecución de sentencia, cumpla con reponer en forma definitiva en el cargo que venía desempeñando u otro de igual nivel y/o categoría).	2016
27	336	Chofer II (*)	Sub gerencia de equipo mecánico	2017	00148-2017-0-2301-jr-la-01	Res. N° 02 declara fundada la demanda.	Res. N°08 -confirmaron la sentencia//Res. N° 09-con Casación. ///Res. N° 10-ejecutoria suprema-Casación 267-2018. //Res. N° 13-requerimiento de reposición definitiva.	2018