



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La reposición como consecuencia del despido nulo en  
trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORES:**

Calderon Siccha, Jhulli ([orcid.org/0000-0002-7295-3594](https://orcid.org/0000-0002-7295-3594))

Padilla Rios, Leslie Carol ([orcid.org/0000-0003-2918-0482](https://orcid.org/0000-0003-2918-0482))

**ASESOR:**

Mg. Vasquez Carranza, Pedro ([orcid.org/0000-0002-5386-078X](https://orcid.org/0000-0002-5386-078X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación  
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado en primera instancia a mis padres por siempre creer en mí y a mi esposo por su apoyo incondicional y ayudarme a nunca rendirme.

Jhulli

Dedicado con mucho cariño a mis padres, por su confianza que han sembrado en mí y a mis abuelitos por su apoyo emocional y motivación a seguir adelante.

Leslie

## **Agradecimiento**

En primera instancia, a mi Dios, que es él dador de la vida y con ello permitir finalizar una de mis metas, en segundo lugar, a mis padres por ser mi motor y motivo y junto con ello a toda mi familia, de una manera muy especial a mi esposo por ser mi soporte en las buenas y malas y por último a mi asesor por su ayuda y acompañamiento en el proceso.  
Jhulli

A Dios por darme la fuerza para culminar esta etapa universitaria. A mi familia por su comprensión y motivación constante en el transcurso de mis estudios, también agradecer a mi asesor por acompañarme en todo este proceso.  
Leslie

## Índice de contenido

|   |      |
|---|------|
| Carátula  |      |
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimiento.....   | iii  |
| Índice de contenido.....  | iv   |
| Índice de tablas.....   | vi   |
| Resumen.....  | viii |
| Abstract.....   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....  | 4    |
| III.METODOLOGÍA.....  | 10   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                                    | 10   |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización Apriorística..... | 10   |
| 3.3. Escenario de estudio.....  | 11   |
| 3.4. Participantes.....   | 11   |
| 3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....                   | 11   |
| 3.6. Procedimiento.....   | 12   |
| 3.7. Rigor Científico.....  | 12   |
| 3.8. Método de Análisis de Datos.....                                       | 12   |
| 3.9. Aspectos éticos.....   | 12   |
| IV.RESULTADOS Y DISCUSION.....  | 13   |
| V.CONCLUSIONES.....   | 21   |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 22   |
| REFERENCIAS.....  | 23   |
| ANEXOS.....   | 27   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> Fundamentos para la reposición | 13 |
| <b>Tabla 2.</b> Consecuencias del despido nulo | 15 |
| <b>Tabla 3.</b> Beneficios de la reposición    | 17 |

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022, con la finalidad de conocer las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para las oportunidades de empleo productivo, estrechamente relacionado con el derecho al trabajo en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dentro de este orden de ideas es preciso señalar que, la metodología científica esgrimida es desde el enfoque cualitativo, tipo básico, haciendo uso del diseño no experimental, sistema efectivo que permitió recolectar información primigenia en base a la realidad laboral que acontece en la Municipalidad Distrital de Soritor, el mismo que facilitó responder nuestro problema general y los problemas específicos.

**Palabras clave:** reposición laboral, despido nulo, principios laborales.

## **ABSTRACT**

The present investigation research aims to describe what are the grounds for the replacement as a result of null dismissal in blue-collar workers of the District Municipality of Soritor, 2022, in order to know the appropriate measures to create an environment conducive to productive employment opportunities, closely related to the right to work in just and favorable working conditions. Within this order of ideas, it is necessary to point out that the scientific methodology used is from the qualitative approach, a basic type using non-experimental design, an effective system that allowed collecting original information based on the labor reality that occurs in the District Municipality of Soritor, the same one that facilitated answering our general problem and the specific problems.

**Keywords:** labor reinstatement, null dismissal, labor principles.

## I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es considerado; según, Cantillano, H. (2011) como un derecho humano fundamental, cuyo ejercicio nos permitirá vivir una vida digna, por lo que el Estado debe vigilar, proteger, promover y hacer cumplir este derecho, de manera que asegure que en todos los actos oficiales o entidades privadas no se aplican políticas de empleo discriminatorias en la contratación, capacitación, promoción o retención de personas; debido que todo trabajador tiene derecho a la igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos si cumple con los requisitos razonables que se le imponen, pues caso contrario, estaríamos frente a un despido injustificado, el cual es una forma de extinción de la relación laboral, resultante del ejercicio de facultades inherentes al empleador. Por lo que, esta facultad está limitada por la estabilidad laboral, que requiere justa causa para el despido.

A nivel internacional, por su parte, Galardi, R. (2018). Nos indica que existen aún situaciones que no están del todo reguladas por las normas italianas y queda demostrado en la parte conclusiva del trabajo que realiza que el despido debe ser calificado como nulo por normas imperativas cuando vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. De la misma forma, Agostino, D. (2021) refiere que existe una problemática del despido nulo y que debe considerar como consecuencias la condena para el pago de cotizaciones a la seguridad social y prescripción.

Asimismo, esta problemática se ha presentado en Latinoamérica, donde se aprecia el artículo de Juárez, P. (2021). Quien hace un análisis sobre las circunstancias y razones que se dictaron en el caso de la sentencia Española núm. 558/2020, dictada por el Tribunal de Justicia de Madrid el 13 de julio, en la cual se identifica la indemnidad de competencia Brasil, a través de su embajada en Madrid; ante una litis suscitada por una demanda causada por un despido nulo de un trabajador que realizaba labores de funcionario administrativo.

Además, M. y Leyva, M. (2022), refieren que, en Ecuador, desde el surgimiento del Código del Trabajo en 1938, no se han llevado a cabo

reformas relevantes en la institución del despido intempestivo. Continúa conservándose este sistema del libre despido, sin que se haya puesto en marcha una reforma sensata y consecuente que responda a una investigación jurídica en armonía con la nueva Constitución de la República del Ecuador (2008), con los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el país y por la legislación nacional. Este problema que atañe a Babahoyo se fundamenta, que no existe la debida seguridad jurídica en contratos de servicios ocasionales descritos en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), afectando la normativa laboral ecuatoriana en la preservación de los derechos de la población en el Cantón Babahoyo en el año 2020.

En Perú, por su parte, SUNAFIL mediante el Expediente 272-2020-SUNAFIL-IRE-CUSCO, sancionó a la Municipalidad Distrital de Lucre por desnaturalización de contratos, y se le impuso una multa ascendente a S/ 42 871.00; y aunque lamentablemente dicho organismo no ha sancionado aún a la Municipalidad Distrital de Soritor, se tiene que investigar aún la realidad de los trabajadores que cuando requieren sus derechos laborales, o hacen uso de su derecho de alcance constitucional de acceso a la justicia son amenazados con despidos.

Bajo estos parámetros, la Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad, en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la Administración Pública, además, como en los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado y de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, apreciando que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Por ello, que habiendo advertido de la realidad problemática que vive el Distrito de Soritor, se ha considerado como problema principal: ¿Cuáles son

los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022? Planteándose como problemas de carácter específicos: ¿Qué consecuencias ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor 2022? Así también, ¿Qué beneficios obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

En tal sentido, la presente investigación considera como Justificación metodológico a los elementos del método científico, los instrumentos de investigación de análisis; de esta manera, permitiendo fortalecer conocimientos. Justificación práctica, el tema a investigar es importante en cuanto marcará un avance en la investigación científica laboral, permitiendo conocer la realidad del fenómeno basado en las experiencias, que sirven como fundamentos jurídicos para declarar la reposición y las consecuencias de la mismas. Justificación por conveniencia: Conviene un estudio jurídico y científico de nuestras categorías haciendo un aporte así a la comunidad científica. De la misma manera, este trabajo de investigación posee una Justificación Social, en vista de que lamentablemente no se ha realizado un estudio de esta magnitud en nuestra localidad.

En la misma línea, el objetivo general es: describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022. Los objetivos de carácter específicos: identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022. Finalmente precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se tienen los siguientes antecedentes: Mahadew, R. (2022), en su artículo científico "La Ley de derechos de los trabajadores de 2019 de Mauricio: una evaluación crítica de sus características y disposiciones más destacadas", *International Journal of Law and Management*. Refiere que: El propósito de este estudio es resaltar y evaluar críticamente las características más destacadas de la Ley de derechos de los trabajadores de 2019 de Mauricio. Diseño/metodología/enfoque: Las secciones esenciales de la Ley se evalúan de diversas formas para subrayar la forma en que proporcionan una actualización y progreso en comparación con la legislación laboral anterior de Mauricio. Los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo se utilizan como parámetros para evaluar las características más destacadas de la Ley. Hallazgos, la nueva ley coloca al trabajador como ser humano individual, en el centro de la ley y las disposiciones legales relacionadas con el trabajo. Esta ley es un cambio esencial y muy necesario de una legislación laboral, centrada en el empleador a una legislación laboral que haga hincapié en los derechos de los trabajadores.

Así también, Chi, S. (2020), en su tesis doctoral: *Aumentar la protección de los empleados durante las adquisiciones hostiles de empresas del sector privado en China: lecciones del modelo de cogestión alemán*, Universidad de Edimburgo; muestra un panorama distinguido en términos de trato al trabajador. La relación empleador-empleado chino conduce a la incoherencia institucional, lo que dificulta su transición económica hacia una más innovadora. La forma más directa y efectiva de resolver este problema es cambiar la relación empresa-trabajador china por la del estilo alemán.

Esta introducción del modelo alemán es más probable que se adhiera a la economía china. Además, esta compatibilidad con las demandas de desarrollo económico se alinea con los intereses del Estado-partido, que tiene el control dominante sobre las relaciones laborales en China. Por lo tanto, es más probable que se adopte este sistema alemán. Cabe señalar que los derechos de con determinación de los trabajadores alemanes existen tanto en el

consejo como en los niveles del establecimiento. Inspirándose en este sistema, la tesis intenta mejorar el mecanismo chino en ambos niveles. El trabajo adopta un estudio comparativo para examinar la diferencia de estructuras corporativas e ideologías subyacentes a las leyes corporativas entre estos dos países. A partir de entonces, la tesis proporciona sugerencias para ciertos ajustes con el fin de hacer que el modelo alemán coincida con el contexto chino.

A nivel internacional, según, Sampaio T. (2019), este trabajo tiene por objeto la cuestión del derecho adquirido, frente a los sucesivos contratos en sede laboral, conforme a la Constitución Federal. El problema es particularmente relevante por el carácter imperativo de las normas laborales y el principio de protección del trabajador: un nuevo régimen legal sólo obliga si mantiene o amplía las condiciones (ventajas) establecidas por el anterior régimen derogado. Se propone demostrar que el principio está sujeto a un equilibrio con otros principios constitucionales y no puede ser tomado en términos de una supremacía jerárquica absoluta.

Por su parte, a nivel nacional, Pintado, C. (2020), en su tesis *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes, se tuvo particularmente como objetivo de investigación: el estudio sobre la percepción que la población jurídica de Tumbes tenía sobre los supuestos de situaciones que provocarían el despido nulo de un trabajador que ejerciera el cargo de confianza; sobre esta percepción, también se analizó el derecho a ser repuesto de un trabajador de confianza. La investigación tuvo un enfoque de investigación cualitativo, en el que se aplicó un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de forma explicativa. Se realizó una muestra significativa de 272 agremiados del Colegio de Abogados de la localidad de Tumbes, el mismo que contiene la participación de 06 magistrados que desarrollan sus labores en el Juzgado especializado en lo laboral. Con el resultado que de todos los entrevistados urge la imperiosa necesidad de protección a los trabajadores de confianza; sin embargo, respecto de la reposición de los trabajadores en los Juzgados analizados se advierte que no existen criterios

uniformes que les otorguen su derecho a ser repuestos en los puestos asignados.

Asimismo, a nivel nacional, Huamán, E. (2017), con su tesis titulada: *El despido arbitrario y la reposición como derecho constitucional*. Universidad Andina del Cusco. En esta investigación de enfoque cualitativo y descriptivo, lo que se pretende es establecer un vínculo entre el despido de forma arbitraria y corregir en cierto sentido la vulneración que se realiza del derecho al trabajo; el mismo que debe realizarse desde la perspectiva de retornarlos a su lugar de trabajo y no únicamente a través de la indemnización. Pues debe entenderse que, si todos los despidos atentan contra el derecho al trabajo, entonces deben otorgarse derecho a su igualdad ante la ley, sean estos despidos sin causa justificada, despidos nulos o fraudulentos. Por una cuestión de igualdad debe otorgarse su protección a través de la reposición, como se hace en los despidos nulos o fraudulentos.

Por otro lado, Diaz, A. (2018), en su trabajo de suficiencia profesional titulado *Clasificación del despido laboral en el Perú*, Universidad San Pedro, quien sostiene que: Hablar de despido en nuestro país, no es referirnos a un hecho legítimo y legal que pone fin a la relación laboral, sino que muchas veces esta forma de despido trae consigo la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, y que tal situación ha sido considerada en nuestra legislación pues se contempla dos grandes tipos de despido; los cuáles encontramos los legales y los despidos de alcance ilegal, los mismos que a su vez tienen otra clasificación en nulo y fraudulento. Es cierto que cada uno de ellos tiene su propia particularidad y que también tienen sus consecuencias.

Además, Casas, M. (2020) en su *Informe Jurídico de Expediente Laboral N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08*, Universidad de San Martín de Porres; concluye que, en el expediente materia de análisis se puede advertir que un colaborador de la empresa Gloria S.A. es despedido y que se analizan en el presente los elementos para considerar que se califique el despido como uno nulo o en todo caso fraudulento, se fijaron los procedimientos sobre los que se tenían que estudiar los derechos laborales que estén vinculados con el despido, con la respectiva reposición, lo que ha llevado al investigador a hacer

un análisis por el derecho constitucional, con el derecho laboral y los fundamentos de la sentencia que declara fundada la demanda, que en su parte resolutoria condena a que se reponga al trabajador en su puesto de trabajo o en uno de forma similar.

Finalmente, a nivel nacional, según, Ramos, N. (2019) en su tesis de pregrado: *Configuración de despido incausado de obreros municipales del distrito de Santiago de Surco*, Universidad de Huánuco. Se tiene que, en el caso de los trabajadores del sistema municipal existen diferentes normativas que deben considerarse, pero por encima de todos ellos está el derecho constitucional a considerar, que toda persona tiene tanto un derecho como reconocido el deber de trabajar, lo que involucra que se incorpore este derecho en el Derecho Constitucional. Pero que lamentablemente en este estudio se puede advertir que existe una inclinación a la ilegalidad, es decir que un gran sector a pesar de la normatividad y la basta normativa especializada en tema laboral busca su beneficio personal, desconociendo los derechos laborales del trabajador. Y que lo más alarmante en esta investigación es que quienes deberían ser los que protejan a los trabajadores, el Estado, es el mismo que se encarga de vulnerar los derechos de los trabajadores; así como pueden advertirse de las Municipalidades que logran despedir a los trabajadores y que les ocasionan afectaciones graves a su situación económica, familiar, personal; deberían tener una situación de cambio, y pese a las reiteradas jurisprudencias del Tribunal Constitucional, aún no cesan en sus actos atentatorios contra el derecho laboral.

Como también, Furnaro y Kay (2022), refieren que existe la necesidad de conservar empleos bien remunerados en comunidades dónde no se discrimine a los empleados por sus rasgos que muchas veces atentan contra los principios de igualdad. Esto involucra según lo ha reconocido el órgano máximo de interpretación constitucional, el TC cuando refiere que la reposición en el derecho de trabajo es aquel derecho que le asiste a los trabajadores a retornar a la posición laboral cuando ha mediado situaciones tales como un despido de forma indebida.

Además, Quiñones y Salvador (2015), sostienen que la reposición laboral se fundamenta en el principio de estabilidad en el trabajo, el mismo que lo determina como aquel que debe evitar que el trabajador tenga que atravesar la penosa situación de quedarse sin el trabajo y que se vea amenazado constantemente a la pérdida de su empleo, quedando el peso de la carga familiar únicamente bajo su plena responsabilidad. Pues en este mundo globalizado lamentablemente no existe la seguridad de un trabajo constante y que en muchas ocasiones la continuidad laboral depende únicamente del empleador (p.186).

Por su lado, Barry et al (2022), respecto a los derechos laborales vinculados, tales como el derecho a la continuidad laboral, manifiesta que este derecho está reconocido junto con otros derechos tales como: el derecho a un salario mínimo, a la jornada de labores entre otros en la Declaración internacional de Derechos Laborales de la OIT del año 1998. Inclusive Morales (2021), sostiene que inclusive antes de sentir satisfechas sus demás necesidades, el trabajador busca tener derecho a permanecer de forma continua en su puesto o lugar de trabajo; en cuanto también son criterios de la CIDH y se vincula con el derecho del trabajador de reinstalarse de forma obligatoria cuando han incurrido en un despido de carácter injustificado, pues este es el único medio de reparación a las violaciones de su derecho al empleo.

Finalmente, cuando a las violaciones de derechos laborales nos referimos, no hacemos alusión a los despidos o pérdidas del trabajo de forma justificada. Pues como lo señala, Cairó (2018), reconoce que mientras mayor capacitado esté el trabajador, menos posibilidades de ser despedido tendrá, otorgándole así una estabilidad laboral promedio aceptable.

Como también, Sánchez (2019), sostiene que en la actualidad el trabajo cada vez va perdiendo su rol central dentro de la sociedad; hasta el extremo de relacionarse con el desequilibrio social, pues cada vez se tiene un mercado desequilibrio entre empleadores y trabajadores.

Respecto de nuestra segunda categoría, el despido nulo; según, Ahmad (2022), refiere que la norma es muy importante al momento de determinar los efectos de los despidos, tal es así que no regular los efectos de los despidos, haría que los empleadores gocen de privilegios que los coloca en situación de posible vulneración (p.120)

Respecto del despido nulo la doctrina y la jurisprudencia coinciden en considerar que es nulo aquel despido que ha sido efectuado por un empleador en contravención con el derecho laboral. Poquet (2020).

Por su parte, Lefler (2020) se entiende que el despido nulo se comprende como aquel que tiene como único móvil una causa de discriminación precitada en la Carta Magna o en la Legislación y que atente contra los derechos elementales de los trabajadores o en su defecto contra las libertades laborales. Además, Cerezo (2020) identifica que los efectos que tienen de manera directa este tipo de despidos son las de readmitir o de otorgar una indemnización al empleado en plazo que el juez establezca en la sentencia.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo básico, Tejada et al (2018), citado por Juárez y Torres (2022), quien refiere que esta investigación tiene la capacidad de reconocer un problema, formular diferentes interrogantes; cabe la posibilidad de realizar una auto interrogante, y a través de la formulación de preguntas se realiza la estructuración de preguntas de investigación y es posible el trabajo de forma conjunta por más de dos investigadores. Como es el caso de la presente investigación. Es a través de ello que se logró desarrollar capacidades en el investigador como las habilidades para poder experimentar, realizar actividades de análisis, la resolución de conflictos, y finalmente obtener resultados y conclusiones.

##### **Diseño de investigación**

Se realizó a través del diseño no experimental, según, Cortez (2020), refiere que el método de investigación no experimental hace referencia a una concepción del latinazgo *methodus* y que está vinculado a la manera en que las cosas o procesos deben proceder en orden, pues en el camino de la búsqueda de la verdad se necesita unas pautas a seguir. Asimismo, se utilizó el diseño de la teoría fundamentada, la misma que tiene como finalidad hacer un estudio cualitativo de las teorías ya existentes y contrastarlas con los resultados recopilados. Arteaga (2022).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

##### **Categoría 1: La reposición laboral**

Es definido de forma conceptual como aquella respuesta legal que la doctrina la vincula con el derecho a la estabilidad dentro del trabajo; y es necesario que se le reconozca este derecho al trabajador. Y que tal concepto tiene doble alcance, uno de forma genérica y otro en específica. (Díaz, 2021)

### **Sub categorías**

- Principio de estabilidad laboral
- Principio de primacía de la realidad

### **Categoría 2: El despido nulo**

Ha sido conceptualizado como: El despido nulo no es una figura extraña para el Derecho del Trabajo, aunque sí lo sea en cierto modo para nuestro ordenamiento jurídico laboral, ya que a diferencia de lo que ocurre con otras legislaciones; la nuestra, dentro de las posibles calificaciones para el despido, a saber: injustificado, indebido, improcedente o sin causa legal, no prevé explícitamente la de nulidad, Palavecino (2002).

### **Sub categorías**

- Queja o proceso en contra del empleador
- Reposición
- Remuneraciones devengadas

### **3.3. Escenario de estudio**

Se tuvo como escenario a Municipalidad Distrital de Soritor, que es una de las instituciones en las que hemos podido determinar que se desarrolla la problemática encontrada.

### **3.4. Participantes**

Se tomó como participantes a 3 abogados que desarrollan la defensa en la localidad de Soritor.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

La técnica empleada fue la entrevista, la misma que se realizará a los trabajadores que laboran en el área legal, así como a especialistas en el derecho laboral.

### **Instrumentos**

Se empleó la guía de entrevista, que contiene las 8 preguntas a desarrollarse.

### **3.6. Procedimientos**

La investigación inició con la solicitud dirigida a la Municipalidad a fin de dar a conocer sobre la investigación a realizar, para luego continuar con la creación de nuestro proyecto, el mismo que una vez aprobado podremos aplicarlo. Elaborando nuestros instrumentos y desarrollando nuestro marco teórico. Finalmente se recabaron las entrevistas y concluimos con nuestros resultados.

### **3.7. Rigor científico**

Se cumple con los criterios de rigor científico, toda vez que los hallazgos recabados pueden ser debidamente contrastados.

### **3.8. Método de análisis de la información**

#### **Método descriptivo**

Se analizó los datos recopilados conforme se han obtenido en la entrevista y se contrasta con el marco teórico, para luego proceder con el análisis descriptivo.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se ha desarrollado conforme el manual APA y el manual de nuestra Universidad, pudiendo constatarlo conforme la guía aplicada para la elaboración de investigaciones y así como el documento de ética de nuestra casa de estudios.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

*Fundamentos para la reposición*

**Objetivo General.** - Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

| Entrevistados | P 1.-En base a su experiencia ¿Cuáles son los fundamentos que se toman en consideración para ordenar la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?  | P 2.- Aunado a esta situación ¿Cuáles son los medios probatorios más comunes que sustentan los casos de despidos nulos?   | P 3.- El poder judicial en el despido nulo al disponer la reposición del trabajador ordena el pago de remuneraciones devengadas. ¿Considera que este pago de remuneraciones devengadas cubre el daño ocasionado al trabajador? ¿Por qué?  |
|---------------|--|---|---|
| 1             | Los principales fundamentos son:<br>1.Fraude en la contratación<br>2.Falta de procedimiento administrativo disciplinario imputando falta vinculada a la conducta o capacidad del trabajador<br>3. desnaturalización de la contratación civil<br>4. discriminación  | 1.Supuesta conclusión de la modalidad contractual<br>2.supuesta falta de presupuesto<br>3.supuesta falta administrativa<br>4.cambio de gestión municipal  | En casos de despidos nulos, el juzgado por lo general ordena pagar las remuneraciones devengadas. sin embargo, no es criterio suficiente para cubrir los daños causados, debido a que, existen daños de carácter personal y familiar que solo puede ser reparado por una indemnización.   |
| 2             | Para la reposición en despido nulo no sólo en las Municipalidades sino ante cualquier empleador los fundamentos para declarar fundadas las demandas es acreditar la ausencia de causa de despido cuando se trata de trabajadores que presentan cualidades especiales que el DL 728 indica como despido nulo, embarazo, afiliación o cargo sindical, discriminación, etc.   | Constancia de trabajo.<br>Prueba de embarazo<br>Constancia de afiliado a un sindicato, etc.   | Mientras no haya una afectación emocional o disminución en el patrimonio del trabajador, considero que sí. Asimismo, el trabajador tiene expedito su derecho de demandas la indemnización por daños y perjuicios (pretensión civil) como consecuencia del despido nulo  |
| 3             | Se toma en cuenta la desnaturalización de los contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicios), en tanto al tratarse de obreros municipales (serenos, policías municipales, limpieza pública, parques y jardines, compostaje, saneamiento, choferes, guardianía, vigilancia, etcétera), entre ellos y la municipalidad distrital de Soritor, existe una relación laboral, un contrato de trabajo, en tanto la Ley Orgánica de Municipalidades lo señala así. Entonces, al verificarse la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados de trabajo reconocen la existencia de una relación laboral entre las partes. | Contratos de locación de servicios<br>Órdenes de servicios<br>Informes de labores mensuales<br>Recibos por honorarios<br>Memorandos<br>Actas de entregas de uniformes<br>Diplomas<br>Capacitaciones<br>Roles de Trabajo | No se ordena el pago de remuneraciones devengadas, en tanto, la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, y en tanto el trabajador fue despedido, es decir, dejó de laborar, no se le podría reconocer el derecho a la remuneración. Lo que se puede solicitar es un monto indemnizatorio el cual debe ser debidamente sustentado, en tanto se haya configurado, daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente), daño moral, daño a la persona. |

*Nota:* Preguntas sobre el sustento de los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

## INTERPRETACIÓN

Realizando los métodos de recolección de datos a nuestros entrevistados, podemos inferir que, frente a los casos vinculados al régimen laboral público por despido nulo, los magistrados toman en consideración determinados

fundamentos que permiten acreditar un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico, del cual refieren que se toma en cuenta como máxima referencia la desnaturalización de los contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicios), es entonces que, al verificarse la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados de trabajo reconocen la existencia de una relación laboral entre las partes.

Por tanto, para declarar fundadas las demandas a quienes afirman su pretensión, resulta trascendental acreditar con suficientes medios probatorios que generen convicción en los magistrados frente a un despido nulo, como por ejemplo, presentar las Constancia de trabajo, prueba de embarazo, constancia de afiliado a un sindicato, contratos de locación de servicios, Órdenes de servicios, Informes de labores mensuales, Recibos por honorarios, Memorandos, Actas de entregas de uniformes, Diplomas, Capacitaciones, Roles de Trabajo, etc. Es decir, un despido no puede ser considerado nulo salvo que un juez lo califique como tal mediante una sentencia.

Asimismo, cuando concurren algunas causas graves frente a estos actos extintivos, los entrevistados consideran que se deben pagar las remuneraciones devengadas; sin embargo, consideran que no es criterio suficiente para cubrir los daños causados, debido a que, muchas veces existen daños de carácter personal y familiar, que solo puede ser reparado por una indemnización. Para la protección del derecho constitucional al trabajo y derechos conexos, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.

**Tabla 2**

*Consecuencias del despido nulo*

**Objetivo Especifico 1. - Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.**

| Entrevistados | P 4.- Desde su posición ¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022? | P 5.- En esa misma línea, ¿Surgen consecuencias perjudiciales para la Municipalidad Distrital de Soritor a causa de las Reposiciones Laborales? fundamente. | P 6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros de la municipalidad Distrital de Soritor? fundamente. |
|---------------|--|---|---|
|               |  |   |   |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 1 | <p>1. La reposición o retorno al puesto de trabajo</p> <p>2. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir</p> <p>3. El reclamo de una indemnización por los daños y perjuicios causados por el despido</p> | <p>1. Gestionar el puesto permanente del trabajador despedido y luego repuesto, con plaza y presupuesto.</p> <p>2. Responsabilidad del o funcionarios que tomaron la decisión de despedir al trabajador repuesto.</p>  | <p>1. Contratar según presupuesto y según plazas vacantes, debido a que ello permitirá saber y conocer la cantidad de recurso humano que se requiere.</p> <p>2. Seguir los lineamientos de autoridades administrativas como la dirección de trabajo y SUNAFIL respecto que las modalidades de contratación de obreros municipales.</p> |
| 2 | <p>1. Dejar de percibir las remuneraciones.</p> <p>2. Daños patrimoniales (dejar de pagar deudas)</p> <p>3. Daño psicológico.</p> <p>4. Enfermedad.</p>   | <p>Sí, consecuencias económicas, la entidad tiene que pagar un doble remuneración (del trabajador despedido y del trabajador que ocupará su puesto). Intereses legales por las remuneraciones devengadas.</p> <p>La indemnización por los daños y perjuicios, de ser el caso.</p>  | <p>Ser contratados con estabilidad laboral (régimen laboral D. Leg. 728)</p> <p>Facultad a la autoridad de trabajo reponer inmediatamente al trabajador. Así la media judicial no se haría esperar tanto.</p>  |
| 3 | <p>Perjuicio económico para el trabajador y los que dependan económicamente de ellos.</p> <p>Daño moral, daño emocional.</p>  | <p>La experiencia nos ha permitido observar que, al ser despedidos los obreros municipales, necesariamente deben contratar otros para la misma labor, y al ordenar el juzgado de trabajo su reposición, deben despedir a los recientemente contratados, los cuales a su vez demandarán su reposición, creando un ciclo que a la larga, va a llenar de obreros a las municipalidades, generando problemas presupuestales y de exceso de personal.</p> | <p>De parte de la entidad, contratar los servicios de un profesional del derecho que haga las veces de Jefe de recursos humanos.</p> <p>De parte de los trabajadores, organizarse, capacitarse, asesorarse, y hacer valer sus derechos tanto en sede administrativa como judicial.</p>   |

*Nota:* Se evidencian preguntas que los entrevistados desarrollaron para identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor.

## INTERPRETACIÓN

Se logró identificar que las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, hacia la entidad, pérdidas económicas; pues se ven obligados al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, una indemnización por los daños y perjuicios causados por el despido; asimismo, responsabilidad de los funcionarios que tomaron la decisión de despedir al trabajador repuesto, pues el juzgado de trabajo al ordenar la reposición, deben despedir a los recientemente contratados, los cuales a su vez demandarán su reposición, creando un ciclo que a la larga, va a llenar de obreros a las municipalidades, generando problemas presupuestales y de exceso de personal.

Empero, las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros sería

contratar estratégicamente según presupuesto y según plazas vacantes, debido a que ello permitirá saber y conocer la cantidad de recurso humano que se requiere.

**Tabla 3**  
*Derechos vulnerados en las menores víctimas de violencia sexual*

**Objetivo específico 2. – Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.**

| Entrevistados | P 7 ¿En los casos de reposición por despido nulo, podría precisarnos cuáles son los beneficios que obtiene el trabajador obrero al ser repuesto en su puesto de trabajo?   | P 8 En base a su experiencia ¿Qué requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral?  |
|---------------|--|---|
| 1             | 1. firma de contrato a plazo indeterminado.<br>2. contratación de seguro de salud<br>3. pago de fondo o sistema de pensiones   | 1. la ausencia de pruebas de su contratación<br>2. la ausencia de pruebas respecto de sus labores<br>3. la falta de precisión de las labores realizadas   |
| 2             | Continuar laborando en su puesto de trabajo.<br>Percibir la remuneración que le corresponde durante el tiempo que estuvo despedido.<br>Intereses legales por los devengados<br>Indemnización por daños y perjuicios.   | La sobrecarga judicial.<br>Falta de especialidad del Juez en materia laboral y constitucional.  |
| 3             | El reconocimiento de un contrato de trabajo bajo los alcances del decreto legislativo número 728.<br>Estabilidad laboral<br>Vacaciones pagadas<br>Aguinaldos de fiestas patrias y navidad<br>CTS<br>Pensión de Jubilación<br>Bono escolaridad<br>Asignación familiar | Creo que la única falencia procesal respecto al tema en discusión, sería el discutido en los plenos jurisdiccionales, en tanto antes se podía variar la pretensión dentro del proceso, y ahora no. Esto perjudica, en tanto hay trabajadores que inician sus procesos con contrato vigente (demandando el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado DL 728) y en el trámite del mismo son despedidos; no siendo posible incorporar la pretensión de reposición, sino, se hace necesario interponer una nueva demanda. |

*Nota:* Los entrevistados absolviéron las preguntas sobre los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

## INTERPRETACIÓN

Analizando y comparando resultados, podemos inferir que los beneficios que se obtienen con la reposición de los trabajadores, es el reconocimiento de un

contrato de trabajo a plazo indeterminado, Intereses legales por los devengados y la indemnización por daños y perjuicios.

No obstante, podemos advertir que existen barreras o requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral, con arreglo a la Constitución y las leyes, lo cual sucede ante la ausencia de pruebas que pudiera presentar el interesado; sumado a ello la sobrecarga judicial, terminan impidiendo un reconocimiento que garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por los obreros.

## **DISCUSIÓN**

Respecto del objetivo general; se tiene que Pintado, C. (2020) en su tesis *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes, en el que se concluye, que los entrevistados advierten que urge la imperiosa necesidad de protección a los trabajadores de confianza; sin embargo, respecto de la reposición de los trabajadores en los Juzgados analizados se advierte que no existen criterios uniformes que les otorguen su derecho a ser repuestos en los puestos asignados. En tal sentido, es necesaria la protección de los trabajadores y que es importante que se adquieran criterios uniformes, siendo que los entrevistados tienen opiniones en ese sentido; al revisar los despido nulo, los magistrados toman en consideración determinados fundamentos que permiten acreditar un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico, del cual refieren que se toma en cuenta como máxima referencia la desnaturalización de los contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicios); es entonces que, al verificarse la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados de trabajo reconocen la existencia de una relación laboral entre las partes.

Respecto del primer objetivo específico, identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022. Según, Diaz (2018), quien sostiene que hablar de despido en nuestro país, no es referirnos a un hecho legítimo y legal que pone fin a la relación laboral, sino que muchas veces esta forma de despido trae consigo la

vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y que tal situación ha sido considerada en nuestra legislación, pues se contempla dos grandes tipos de despido; los legales y los despidos de alcance ilegal, los mismos que a su vez tienen otra clasificación en nulo, incausado y fraudulento. Es cierto que cada uno de ellos tiene su propia particularidad y que también tienen sus consecuencias. Por su parte, Ahmad (2022), refiere que la norma es muy importante al momento de determinar los efectos de los despidos, tal es así que no regular los efectos de los despidos, haría que los empleadores gocen de privilegios que los coloca en situación de posible vulneración (p.120). Por ello es que los entrevistados indican que: se logró identificar que las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, hacia la entidad pérdidas económicas, pues se ven obligados al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, una indemnización por los daños y perjuicios causados por el despido. Asimismo, responsabilidad de los funcionarios que tomaron la decisión de despedir al trabajador repuesto, pues el juzgado de trabajo al ordenar la reposición, deben despedir a los recientemente contratados, los cuales a su vez demandarán su reposición, creando un ciclo que, a la larga, va a llenar de obreros a las municipalidades, generando problemas presupuestales y de exceso de personal.

Finalmente, respecto del segundo objetivo específico: Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022. Se puede mencionar que Quiñones y Salvador (2015) sostienen que la reposición laboral se fundamenta en el principio de estabilidad en el trabajo, el mismo que lo determina como aquel que debe evitar que el trabajador tenga que atravesar la penosa situación de quedarse sin el trabajo y que se vea amenazado constantemente a la pérdida de su empleo, quedando el peso de la carga familiar únicamente bajo su plena responsabilidad. Pues en este mundo globalizado lamentablemente se tiene que no existe la seguridad de un trabajo constante y que en muchas ocasiones la continuidad laboral depende únicamente del empleador (p.186). Y de ello se confronta con los resultados que si bien: los beneficios que se obtienen con la reposición los trabajadores es el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, Intereses legales por los devengados y la indemnización por daños y perjuicios. No

obstante, podemos advertir que existen barreras o requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral, con arreglo a la Constitución y las leyes lo cual sucede ante la ausencia de pruebas que pudiera presentar el interesado, sumado a ello la sobrecarga judicial, terminan impidiendo un reconocimiento que garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por los obreros.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1** Se ha logrado reconocer y describir que los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022; son los elementos constitutivos del contrato de trabajo, los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados de trabajo reconocen la existencia de una relación laboral.
- 5.2** Se describe que las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022; son que el trabajador debe demandar su reposición lo que se materializa en pérdidas económicas para la institución, pues se ven obligados al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, una indemnización por los daños y perjuicios causados por el despido, asimismo responsabilidad de los funcionarios que tomaron la decisión de despedir al trabajador repuesto.
- 5.3** Finalmente, los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022, son el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el pago de intereses legales por los devengados y la indemnización por daños y perjuicios. No obstante, podemos advertir que existen barreras o requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1 Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Soritor, el cumplimiento irrestricto de las normas constitucionales que permitan el pleno respeto de los derechos laborales; en relación de los contratos de los obreros municipales.

6.1 Por otro lado, se recomienda a las entidades encargadas de la promoción de derechos laborales y de fiscalización del cumplimiento de los mismos a no desmayar en la labor e impulsar actividades que coadyuven con la finalidad del rol protector del Estado.

6.3 Asimismo, se recomienda a los futuros colegas, estudiantes de derecho, que incursionen en temas del ámbito laboral, que pese a ser estudiado ampliamente, aún es materia de vulneración de derechos y garantías procesales.

## REFERENCIAS

- Agostino Di Feo, Licenziamento illegittimo, condanna al pagamento dei contributi previdenziali e prescrizione. Corte di cassazione, sezione lavoro, 10 marzo 2021, n. 6722, in "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Rivista trimestrale" 2/2021, pp. 411-421, doi: 10.3241/101155
- Ahmad Abdel Wahab, A. Z. (2022). The termination of indefinite labor contract by the Employer According to the palestinian labor law. *AAU Journal of Business and Law*, 6(1) doi:<https://doi.org/10.51958/AAUJBL2022V6I1P6>
- Andrea Furnaro, K. K., (2022) Labor resistance and municipal power: Scalar mismatch in the Los Angeles Green New Deal, *Political Geography*, Volume 98, 2022, 102684, ISSN 0962-6298, <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2022.102684>.  
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0962629822000981>)
- Arteaga G. (2022) ¿Qué es la investigación de la teoría fundamentada? Un marco para los investigadores. Recuperado de: <https://www.testsiteforme.com/teoria-fundamentada/>
- Barry, C. M., Cingranelli, D. L., y Clay, K. C. (2022). Labor rights in comparative perspective: The WorkR dataset. *International Interactions*, 48(2), 327-344. doi:10.1080/03050629.2022.2040495
- Casas, M. (2020). Informe Jurídico de Expediente Laboral N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 [, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7242>
- Cantillano, H. (2011). El derecho constitucional al trabajo. *IUS DOCTRINA*. 4(6), 111-123. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/iusdoctrina/oai>
- Cerezo Serrano, A. (2020). El proceso por despido. Universidad de Jaén. España. <https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/12806>
- Chi, S. (2020), " *Increasing employee protection during hostile takeovers of private sector companies in China: lessons from the German co-management model*", Tesis Doctoral, Universidad de Edimburgo <http://dx.doi.org/10.7488/era/402>
- Cortez Torrez, J. A. (2020). El webinar como instrumento de investigación no experimental. *Apthapi*, 6(2), 1988-2000. Recuperado a partir de <http://apthapi.agro.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/67>

- Díaz Peña, J. F. (2021) *Daño moral a la persona jurídica por reposición laboral, Huaraz - Caraz 2020*. Universidad César Vallejo.
- Díaz, A. (2018). Clasificación del despido laboral en el Perú. [Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9815>
- España, M. y Leyva, M. (2022). Incidencia en los derechos de los trabajadores del incumplimiento de las disposiciones del código del trabajo. Propuesta educativa. *Conrado*, 18(87), 363-372. Epub 02 de agosto de 2022. Recuperado en 28 de diciembre de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000400363&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400363&lng=es&tlng=es).
- Galardi, R. (2018). Sul licenziamento del lavoratore malato. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1870467015000226?token=321A3808B63683FA345F1E895E8D093A1CF5C42336AA5657397E08355C9F275FD226221C2FE0A5551E954E8F7FC23507&originRegion=us-east-1&originCreation=20220707165102>
- Huamán, E. (2017). El despido arbitrario y la reposición como derecho constitucional. [Tesis, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/1686>
- Isabel Cairó, Tomaz Cajner, Capital humano y dinámica del desempleo: por qué los trabajadores más educados disfrutan de una mayor estabilidad laboral, *The Economic Journal*, volumen 128, número 609, 1 de marzo de 2018, páginas 652–682, <https://doi.org/10.1111/ecoj.12441>
- Juárez Pérez, P. (2021). Los difusos contornos de la inmunidad de jurisdicción en el ámbito del contrato individual de trabajo (STSJ de Madrid de 13 de julio de 2020). *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 13(2), 806-818. <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6296>
- Juárez Popoca, D. y Torres Gastelú, C. (2022). La competencia investigativa básica. Una estrategia didáctica para la era digital. *Sinéctica*, (58), e1302. Epub 23 de mayo de 2022. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2022\)0058-003](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2022)0058-003)
- Lefler, F. C. (2020). Obtención de la prueba y vulneración de derechos fundamentales. Prueba nula...¿ despido nulo?. *Jurisdicción social*:

*Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (211), 34-45.

- Mahadew, R. (2022), "La Ley de derechos de los trabajadores de 2019 de Mauricio: una evaluación crítica de sus características y disposiciones más destacadas", *International Journal of Law and Management* , vol. 64 núm. 1, págs. 59-69. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2020-0273>
- Morales Arredondo, L. E. (2021). Stability in employment and compulsory re-installation. paragraph (A) of mexican congressional article 123. [Stabilité de l'emploi et ré-installation obligatoire. paragraphe A) de l'article 123 du congrès Mexicain; La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. apartado a del artículo 123 constitucional Mexicano\*] *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, (33), 69-101. doi:10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324
- Palavecino Cáceres, C. (2002). EL DESPIDO NULO POR DEUDA PREVISIONAL: UN ESPERPENTO JURÍDICO. *Ius et Praxis*, 8(2), 557-573. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200017>
- Pintado, C. (2020). Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020 [, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2395>
- Poquet Catala, R. (2020). Análisis del despido nulo ex Art. 55.5 ET. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5764/4107>. <https://repository.globethics.net/handle/20.500.12424/3981785>
- Quiñones Tinoco, C. S. y Salvador Rodríguez, L. (2015) La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* July–December 2015 Volume 21 Pages 179-201
- Ramos, N. (2019). Configuración de despido incausado de obreros municipales del distrito de Santiago de surco [Tesis, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1977>
- Sampaio T. (2019) "Direito adquirido na Constituição e sua repercussão nos direitos individuais do trabalhador", *Revista de Estudios constitucionales, hermneútica y teoría del Derecho*. V.11 Num. 3 <https://doi.org/10.4013/rechtd.2019.113.06>

Sánchez Jiménez, V. (2019). La decadencia del trabajador como sujeto colectivo. En: Serrano-Pascual, A., Jepsen, M. (eds) La deconstrucción del empleo como cuestión política. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_5)

Tejada, C., Tejada, L. y Villabona, A. (2008). Pedagogía para el desarrollo de competencias investigativas apoyadas desde los semilleros de investigación desde el inicio del pregrado. *Revista Educación en Ingeniería*, vol. 3, núm. 6, pp. 38-50. <http://132.248.9.34/hevila/Revistaeducacioneningeneria/2008/no6/3.pdf> [ Links ]

## **ANEXOS**



### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

|  |  |
|--|--|
| <b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> | La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022  |
| <b>PROBLEMA</b>                            | <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>:¿Cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1.- ¿Qué consecuencias ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?</p> <p>2.- ¿Qué beneficios obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?</p> |
| <b>SUPUESTO</b>                            | <p><b>SUPUESTO JURÍDICO GENERAL:</b></p> <p>los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022, son la desnaturalización del contrato y la arbitrariedad como motivo de despido nulo.</p>  |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>OBJETIVO</b>           | <b>OBJETIVO GENERAL:</b><br>Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.  |
|                           | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b><br>1.- Los objetivos de carácter específicos: Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.<br>2.- Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022. |
| <b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b> | Estudio de enfoque cualitativo, de tipo básico, aplicando la teoría fundamentada.   |
| <b>PARTICIPANTES</b>      | Funcionarios y abogados especialistas en derecho laboral.   |
| <b>Categorías</b>         | <b>Categoría 1:</b> La reposición laboral.<br><b>Categoría 2:</b> El despido nulo.  |

**Fuente: Elaborado por las investigadoras.**



ANEXO 5:

**CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA**

Moyobamba, 05 de septiembre del 2022

*Mstra. Irma Giovanny Llaja Cueva*

---

Asunto: **Evaluación de instrumento**

Sirva la presente para expresarle nuestro cordial saludo e informarle que estoy elaborando la tesis titulada: **“La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022”**, a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de una guía de entrevista; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación que adjunto.

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,

---

Calderon Siccha Jhulli  
DNI N° 48819842

---

Padilla Ríos Leslie Carol  
DNI N° 71998310

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**RECEPCIONADO:**

*Irma Giovanny Llaja Cueva*  
ABOGADO

## CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

Moyobamba, 05 de septiembre del 2022

*Dr. Luján Salas Jorge Isaac*

---

Asunto: **Evaluación de instrumento**

Sirva la presente para expresarle nuestro cordial saludo e informarle que estoy elaborando la tesis titulada: **“La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022”**, a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de una guía de entrevista; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación que adjunto.

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,



---

Calderon Siccha Jhulli  
DNI N° 48819842



---

Padilla Ríos Leslie Carol  
DNI N° 71998310

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**RECEPCIONADO:**



Dr. Jorge Isaac Luján Salas  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 42943



## CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

Moyobamba, 13 de septiembre del 2022

*Dr. Cabeza Molina Luis Felipe*

---

Asunto: **Evaluación de instrumento**

Sirva la presente para expresarle nuestro cordial saludo e informarle que estoy elaborando la tesis titulada: **“La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022”**, a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de una guía de entrevista; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación que adjunto.

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente,

---

Calderon Siccha Jhulli  
DNI N° 48819842

---

Padilla Ríos Leslie Carol  
DNI N° 71998310

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de categorización apriorística*
- *Instrumento*

**RECEPCIONADO:**

Luis Felipe Cabeza Molina  
Docente de Investigación  
UCV - Moyobamba

## ANEXO 6.

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Irma Giovanny Llaja Cueva  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo – Filial Trujillo.  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevistas (semiestructurada)  
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Jhulli Calderon Siccha  
 Leslie Carol Padilla Ríos

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS          | INDICADORES   | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MINIMAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|---|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |   | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                    | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.                 |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.                                   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.        |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis. |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |

|                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
|                    | componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |
| 10.<br>PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

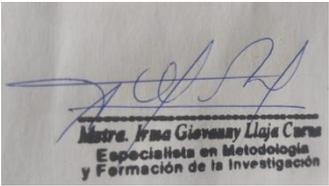
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

|   |
|---|
| X |
|   |

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

|      |
|------|
| 95 % |
|------|

Moyobamba, 15 de julio de 2022.



FIRMA DE LA EXPERTA INFORMANTE

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Luján Salas Jorge Isaac
- I.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico Luján Salas & Abogados Asociados
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevistas (semiestructurada)
- I.4. Autor(A) de Instrumento: Jhulli Calderon Siccha  
Leslie Carol Padilla Ríos

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MINIMAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                    | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           | X  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           | x  |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.                               |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.                        |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

|   |
|---|
| X |
|---|

- El Instrumento no cumple con  
Los requisitos para su aplicación

|  |
|--|
|  |
|  |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

*2011/04/14*  
Dr. Jorge Iván López Soler  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 42983



---

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Cabeza Molina Luis Felipe  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo- Filial Moyobamba  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevistas (semiestructurada)  
 1.4 Autor(A) de Instrumento: Jhulli Calderon Siccha  
 Leslie Carol Padilla Ríos

### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MINIMAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                    | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           | X  |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           | X  |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.                               |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.                        |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

|   |
|---|
| X |
|   |

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

|      |
|------|
| 95 % |
|------|

  
 Luis Felipe Cabeza Molina  
 Docente de Investigación  
 UCV - Moyobamba

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022

**Dirigido a funcionarios y abogados especializados en el tema de investigación**

Entrevistado:

---

---

Cargo:

---

Entidad que labora:

---

---

Trayectoria profesional:

---

---

---

**Objetivo general:** Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

1.-En base a su experiencia ¿Cuáles son los fundamentos que se toman en consideración para ordenar la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

---

---

---

---

---

---

---

---

2.- Aunado a esta situación ¿Cuáles son los medios probatorios más comunes que sustentan los casos de despidos nulos?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3.- El poder judicial en el despido nulo al disponer la reposición del trabajador ordena el pago de remuneraciones devengadas. ¿Considera que este pago de remuneraciones devengadas cubre el daño ocasionado al trabajador? ¿Por qué??

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 1:** Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

4.- Desde su posición ¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5.- En esa misma línea, ¿Surgen consecuencias perjudiciales para la Municipalidad Distrital de Soritor a causa de las Reposiciones Laborales? fundamente.

---

---

---

---

---

---

---

---

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros de la municipalidad Distrital de Soritor? fundamente.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 2:** Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

7.- ¿En los casos de reposición por despido nulo, podría precisarnos cuáles son los beneficios que obtiene el trabajador obrero al ser repuesto en su puesto de trabajo?

---

---

---

---

---

---

---

---



# ANEXO 08: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION DE TESIS

"Año del  
Soberanía Nacional"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fortalecimiento de la

Moyobamba, 14 de julio de 2022

Carta N° 66 -2022/UCV-M

SEÑOR:

SEGUNDO WILSON ORTÍZ CHÁVEZ  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Soritor

ASUNTO: PRESENTO

Yo, Eliseo Paredes Díaz, identificado con DNI N° 42405118, coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Moyobamba, reconociendo de antemano su gentil atención, presento a las estudiantes **Calderon Siccha Jhulli**, identificada con DNI N° 48819842, y **Padilla Rios Leslie Carol**, identificada con DNI N° 71998310, alumnas del XI ciclo, en virtud de que le pueda servir facilidades del caso para la importante elaboración del Desarrollo de su Trabajo de Investigación titulado, "La Reposición como consecuencia del Despido Nulo en trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022".

Se adjunta solicitud de las estudiantes

Con toda la gratitud esperando la atención de la presente, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.



Mg. Eliseo Paredes Díaz  
Coordinador de la Escuela de Derecho  
UCV – Moyobamba

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SORITOR  
MESA DE PAIDEMOS

RECIBIDO

15 JUL. 2022

EXP. N° 52744 FOLIO: 09  
HONAL 10439

## ANEXO 09: ENTREVISTAS DESARROLLADAS



FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### GUÍA DE ENTREVISTA

La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022

**Dirigido a funcionarios y abogados especializados en el tema de investigación**

Entrevistado:

OSMAR JAIRO CABRERA CABRERA

Cargo: ABOGADO DEFENSOR – DOCENTE UNIVERSITARIO

Entidad que labora:

UNIVERSIDAD CESA VALLEJO

Trayectoria profesional:

19 AÑOS COMO ABOGADO LITIGANTE

10 AÑOS COMO DOCENTE UNIVERSITARIO

**Objetivo general:** Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

1.-En base a su experiencia ¿Cuáles son los fundamentos que se toman en consideración para ordenar la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

LOS PRINCIPALES FUNDAMENTOS SON:

1. FRAUDE EN LA CONTRATACION
2. FALTA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO IMPUTANDO FALTA VINCULADA A LA CONDUCTA O CAPACIDAD DEL TRABAJADOR
3. DESNATURALIZACION DE LA CONTRATACION CIVIL
4. DISCRIMINACION

2.- Aunado a esta situación ¿Cuáles son los medios probatorios más comunes que sustentan los casos de despidos nulos?

1. SUPUESTA CONCLUSIÓN DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL
2. SUPUESTA FALTA DE PRESUPUESTO
3. SUPUESTA FALTA ADMINISTRATIVA
4. CAMBIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

3.- El poder judicial en el despido nulo al disponer la reposición del trabajador ordena el pago de remuneraciones devengadas. ¿Considera que este pago de remuneraciones devengadas cubre el daño ocasionado al trabajador? ¿Por qué??

EN CASOS DE DESPIDOS NULOS, EL JUZGADO POR LO GENERAL ORDENA PAGAR LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS. SIN EMBARGO, NO ES CRITERIO SUFICIENTE PARA CUBRIR LOS DAÑOS CAUSADOS, DEBIDO A QUE, EXISTEN DAÑOS DE CARÁCTER PERSONAL Y FAMILIAR QUE SOLO PUEDE SER REPARADO POR UNA INDEMNIZACIÓN.

**Objetivo específico 1:** Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

4.- Desde su posición ¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

1. LA REPOSICION O RETORNO AL PUESTO DE TRABAJO
2. EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR
3. EL RECLAMO DE UNA INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR EL DESPIDO

5.- En esa misma línea, ¿Surgen consecuencias perjudiciales para la Municipalidad Distrital de Soritor a causa de las Reposiciones Laborales? fundamente. SI HAY CONSECUENCIAS.

1. GESTIONAR EL PUESTO PERMANENTE DEL TRABAJADOR DESPEDIDO Y LUEGO REPUESTO, CON PLAZA Y PRESUPUESTO.
2. RESPONSABILIDAD DEL O FUNCIONARIOS QUE TOMARON LA DECISION DE DESPEDIR AL TRABAJADOR REPUESTO.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros de la municipalidad Distrital de Soritor? fundamente.

1. CONTRATAR SEGÚN PRESUPUESTO Y SEGÚN PLAZAS VACANTES, debido a que ello permitirá saber y conocer la cantidad de recurso humano que se requiere.

2. SEGUIR LOS LINEAMIENTOS DE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS COMO LA DIRECCION DE TRABAJO Y SUNAFIL respecto que las modalidades de contratación de obreros municipales.

**Objetivo específico 2:** Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

7.- ¿En los casos de reposición por despido nulo, podría precisarnos cuáles son los beneficios que obtiene el trabajador obrero al ser repuesto en su puesto de trabajo?

1. FIRMA DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO.

2. CONTRATACION DE SEGURO DE SALUD

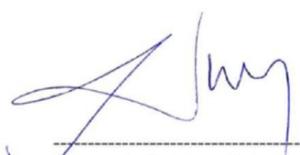
3. PAGO DE FONDO O SISTEMA DE PENSIONES

8.- En base a su experiencia ¿Qué requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral?

1. LA AUSENCIA DE PRUEBAS DE SU CONTRATACION

2. LA AUSENCIA DE PRUEBAS RESPECTO DE SUS LABORES

3. LA FALTA DE PRECISION DE LAS LABORES REALIZA



Osmar J. Cabrera Cabrera  
ABOGADO  
Reg. CASM N° 260

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022

**Dirigido a funcionarios y abogados especializados en el tema de investigación**

Entrevistado:

Abog. Mg. Heidegger Mendoza Ramírez

Cargo: Docente de Derecho Laboral por la UNSM-Tarapoto.

Entidad que labora:

Universidad Nacional de San Martín.

Trayectoria profesional:

Diez años de experiencia laboral.

Cinco años laborando en el Poder Judicial y Ministerio Público.

Seis años en la defensa libre.

Cinco años en la docencia universitaria.

**Objetivo general:** Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

1.-En base a su experiencia ¿Cuáles son los fundamentos que se toman en consideración para ordenar la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

Para la reposición en despido nulo no sólo en las Municipalidades sino ante cualquier empleador los fundamentos para declarar fundadas las demandas es acreditar la ausencia de causa de despido cuando se trata de trabajadores que presentan cualidades especiales que el DL 728 indica como despido nulo, embarazo, afiliación o cargo sindical, discriminación, etc.

2.- Aunado a esta situación ¿Cuáles son los medios probatorios más comunes que sustentan los casos de despidos nulos?

Constancia de trabajo.

Prueba de embarazo

Constancia de afiliado a un sindicato, etc.

3.- El poder judicial en el despido nulo al disponer la reposición del trabajador ordena el pago de remuneraciones devengadas. ¿Considera que este pago de remuneraciones devengadas cubre el daño ocasionado al trabajador? ¿Por qué??

Mientras no haya una afectación emocional o disminución en el patrimonio del trabajador, considero que sí. Asimismo, el trabajador tiene expedito su derecho de demandas la indemnización por daños y perjuicios (pretensión civil) como consecuencia del despido nulo

**Objetivo específico 1:** Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

4.- Desde su posición ¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

1. Dejar de percibir las remuneraciones.

2. Daños patrimoniales (dejar de pagar deudas)

3. Daño psicológico.

4. Enfermedad.

5.- En esa misma línea, ¿Surgen consecuencias perjudiciales para la Municipalidad Distrital de Soritor a causa de las Reposiciones Laborales? fundamente.

---

Sí, consecuencias económicas, la entidad tiene que pagar una doble remuneración (del trabajador despedido y del trabajador que ocupará su puesto).

---

Intereses legales por las remuneraciones devengadas.

---

La indemnización por los daños y perjuicios, de ser el caso.

---

---

---

---

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros de la municipalidad Distrital de Soritor? fundamente.

---

Ser contratados con estabilidad laboral (régimen laboral D. Leg. 728)

---

Facultad a la autoridad de trabajo reponer inmediatamente al trabajador. Así la media judicial no se haría esperar tanto.

---

---

**Objetivo específico 2:** Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

7.- ¿En los casos de reposición por despido nulo, podría precisarnos cuáles son los beneficios que obtiene el trabajador obrero al ser repuesto en su puesto de trabajo?

---

Continuar laborando en su puesto de trabajo.

---

Percibir la remuneración que le corresponde durante el tiempo que estuvo despedido.

---

Intereses legales por los devengados

---

Indemnización por daños y perjuicios.

---

---

---

---

8.- En base a su experiencia ¿Qué requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral?

---

La sobrecarga judicial.

---

Falta de especialidad del Juez en materia laboral y constitucional.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Heidyger Mejía Ramírez  
ABOGADO  
C.A.S.M. 587

**DNI N° 43461267**

## FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022

**Dirigido a funcionarios y abogados especializados en el tema de investigación**

Entrevistado: Jorge Isaac Luján Salas

Cargo: Abogado

Entidad que labora: Estudio Jurídico “Luján Salas & Abogados Asociados”

Trayectoria profesional:

Especialista Legal – Corte Superior de Justicia de Lima  
Abogado de la Oficina de Asuntos Internos - Ministerio del Interior

Juez Mixto – Corte Superior de Justicia de San Martín  
Juez Civil – Corte Superior de Justicia de San Martín  
Abogado de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de San Martín  
Abogado de la Contraloría General de la República – Sede San Martín  
Abogado del Estudio Jurídico “Luján Salas & Abogados Asociados”

**Objetivo general:** Describir cuáles son los fundamentos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

1.-En base a su experiencia ¿Cuáles son los fundamentos que se toman en consideración para ordenar la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

Se toma en cuenta la desnaturalización de los contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicios), en tanto al tratarse de obreros municipales (serenos, policías municipales, limpieza pública, parques y jardines, compostaje, saneamiento, choferes, guardianía, vigilancia, etcétera), entre ellos y la municipalidad distrital de Soritor, existe una relación laboral, un contrato de trabajo, en tanto la Ley Orgánica de Municipalidades lo señala así. Entonces, al verificarse la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo,

los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados de trabajo reconocen la existencia de una relación laboral entre las partes.

---

2.- Aunado a esta situación ¿Cuáles son los medios probatorios más comunes que sustentan los casos de despidos nulos?

---

Contratos de locación de servicios

Órdenes de servicios

Informes de labores mensuales

Recibos por honorarios

Memorandos

Actas de entregas de uniformes

Diplomas

Capacitaciones

Roles de Trabajo

---

3.- El poder judicial en el despido nulo al disponer la reposición del trabajador ordena el pago de remuneraciones devengadas. ¿Considera que este pago de remuneraciones devengadas cubre el daño ocasionado al trabajador? ¿Por qué??

---

No se ordena el pago de remuneraciones devengadas, en tanto, la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, y en tanto el trabajador fue despedido, es decir, dejó de laborar, no se le podría reconocer el derecho a la remuneración. Lo que se puede solicitar es un monto indemnizatorio el cual debe ser debidamente sustentado, en tanto se haya configurado, daño patrimonial (lucro cesante, daño emergente), daño moral, daño a la persona.

---

**Objetivo específico 1:** Identificar las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

4.- Desde su posición ¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona el despido nulo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022?

---

Perjuicio económico para el trabajador y los que dependen económicamente de ellos.

---

Daño moral, daño emocional.

---

5.- En esa misma línea, ¿Surgen consecuencias perjudiciales para la Municipalidad Distrital de Soritor a causa de las Reposiciones Laborales? fundamente.

---

La experiencia nos ha permitido observar que, al ser despedidos los obreros municipales, necesariamente deben contratar otros para la misma labor, y al ordenar el juzgado de trabajo su reposición, deben despedir a los recientemente contratados, los cuales a su vez demandarán su reposición, creando un ciclo que a la larga, va a llenar de obreros a las municipalidades, generando problemas presupuestales y de exceso de personal.

---

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles son las medidas laborales que se podrían aplicar con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los obreros de la municipalidad Distrital de Soritor? fundamente.

---

De parte de la entidad, contratar los servicios de un profesional del derecho que haga las veces de Jefe de recursos humanos.

De parte de los trabajadores, organizarse, capacitarse, asesorarse, y hacer valer sus derechos tanto en sede administrativa como judicial.

---

**Objetivo específico 2:** Precisar los beneficios que obtienen con la reposición los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor, 2022.

7.- ¿En los casos de reposición por despido nulo, podría precisarnos cuáles son los beneficios que obtiene el trabajador obrero al ser repuesto en su puesto de trabajo?

---

El reconocimiento de un contrato de trabajo bajo los alcances del decreto legislativo número 728.

---

Estabilidad laboral

---

Vacaciones pagadas

---

Aguinaldos de fiestas patrias y navidad

---

CTS

---

Pensión de Jubilación

---

Bono escolaridad

---

Asignación familiar

---

8.- En base a su experiencia ¿Qué requisitos procesales impiden al obrero municipal obtener la reposición laboral?

---

Creo que la única falencia procesal respecto al tema en discusión, sería el discutido en los plenos jurisdiccionales, en tanto antes se podía variar la pretensión dentro del proceso, y ahora no. Esto perjudica, en tanto hay trabajadores que inician sus procesos con contrato vigente (demandando el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado DL 728) y en el trámite del mismo son despedidos; no siendo posible incorporar la pretensión de reposición, sino, se hace necesario interponer una nueva demanda.

---

---



Dr. Jorge Iván López Salas  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 2983

**FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO (A)**

**DNI N 106841234**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VASQUEZ CARRANZA PEDRO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor 2022", cuyos autores son PADILLA RIOS LESLIE CAROL, CALDERON SICCHA JHULLI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

MOYOBAMBA, 31 de Marzo del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| VASQUEZ CARRANZA PEDRO<br><b>DNI:</b> 16664206<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5386-078X | Firmado electrónicamente<br>por: VCARRANZAP el 31-<br>03-2023 06:07:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0540039