



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad
Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos,
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Aguilar Odar, Aurora del Rio (orcid.org/0000-0001-6222-0357)
Culquicondor Jabo, Dalia Karito (orcid.org/0000-0002-6256-6144)

ASESOR:

Mgtr. López Cruz, Manuel Francisco (orcid.org/0000-0001-5179-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria:

Esta investigación es dedicada a nuestros padres, por su amor, su apoyo incondicional, sus enseñanzas, sus consejos, y por ser nuestro soporte en los 6 años de carrera profesional; ya que, gracias a sus innumerables sacrificios realizados, tuvimos la oportunidad de tener una excelente formación académica, y culminar satisfactoriamente nuestros estudios.

Agradecimiento:

En especial, a Dios, por bendecirnos, cuidarnos, protegernos, e iluminarnos, siempre. A nuestros padres, por ser nuestra fortaleza, nuestro impulso, y nuestra motivación, a lo largo de nuestra etapa universitaria. Finalmente, a los profesores, por sus conocimientos impartidos sobre la carrera de Derecho.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL FRANCISCO LOPEZ CRUZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022", cuyos autores son AGUILAR ODAR AURORA DEL RIO, CULQUICONDOR JABO DALIA KARITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

PIURA, 05 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL FRANCISCO LOPEZ CRUZ DNI: 46091219 ORCID: 0000-0001-5179-8487	Firmado electrónicamente por: MANULOPEZ el 05- 12-2023 12:39:59

Código documento Trilce: TRI - 0682706



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AGUILAR ODAR AURORA DEL RIO, CULQUICONDOR JABO DALIA KARITO estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AGUILAR ODAR AURORA DEL RIO DNI: 74842402 ORCID: 0000-0001-6222-0357	Firmado electrónicamente por: AURORAAGUILAR el 05-12-2023 09:04:26
CULQUICONDOR JABO DALIA KARITO DNI: 76844064 ORCID: 0000-0002-6256-6144	Firmado electrónicamente por: DCULQUICONDORJ el 05-12-2023 08:59:55

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de información	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación estableció como objetivo general, analizar la figura del despido arbitrario en el sistema laboral peruano. De la misma manera, como objetivos específicos, se planteó, definir la protección jurídica que brinda el ordenamiento jurídico frente al despido arbitrario, describir a la indemnización como medida resarcitoria por despido arbitrario, y explicar el desarrollo de los procesos judiciales interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. El tipo de investigación fue cualitativo, con diseño no experimental, transversal, y de nivel descriptivo. Se concluye que, existe una gran injerencia respecto al contrato de locación de servicios que utiliza la Municipalidad Provincial de Piura, para encubrir una verdadera relación laboral a plazo indeterminado; a su vez, las demandas incoadas en contra de la misma, han sido en su mayoría fundadas, resguardando el derecho al trabajo que le asiste a todo trabajador, al dar un fallo justo, en desnaturalizar sus contratos, para tener una relación de plazo indeterminado, otorgándoles sus beneficios que corresponden, y por consiguiente ser repuestos en el mismo puesto de trabajo, dándoles garantías a través de medidas cautelares; sin embargo, que la percepción de si los procesos se desarrollan de acuerdo a la ley puede depender de varios factores.

Palabras clave: Despido arbitrario, protección legal, proceso judicial, trabajadores.

ABSTRACT

The research established as a general objective, to analyze the figure of arbitrary dismissal in the Peruvian labor system. In the same way, as specific objectives, it was proposed to define the legal protection provided by the legal system against arbitrary dismissal, describe compensation as a compensatory measure for arbitrary dismissal, and explain the development of the judicial processes filed by the workers of the Provincial Municipality of Piura. The type of research was qualitative, with a non-experimental, transversal, and descriptive level design. It is concluded that there is great interference with the service rental contract used by the Provincial Municipality of Piura, to conceal a true employment relationship for an indefinite period; In turn, the lawsuits filed against it have been mostly founded, protecting the right to work that every worker enjoys, by giving a fair ruling, in denaturalizing their contracts, to have a relationship of indefinite term. , granting them their corresponding benefits, and consequently being replaced in the same job, giving them guarantees through precautionary measures; However, the perception of whether processes are carried out in accordance with the law may depend on several factors.

Keywords: Arbitrary dismissal, legal protection, judicial process, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo, se originó como protección a diversas divergencias entre empleadores con sus trabajadores; siendo evidente que, en varias oportunidades se ha visto quebrantado el vínculo laboral por arbitrariedad, como bien ha señalado Guillermo Boza, el derecho al trabajo se suscita ante la necesidad de proteger a la parte objetivamente débil del vínculo laboral, este es, el trabajador, es por ello que, con la investigación realizada, se apuntó a un análisis respecto a la protección del derecho al trabajo ante los despidos arbitrarios, a continuación se presentaron datos de esta problemática (Boza Pro, 2014).

En principio, es preciso señalar que esta contingencia es preocupante en diferentes contextos, tanto así que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que en el caso de América Latina el dominio sindical surgió como una forma de protección del trabajador más expuesto respecto al perjuicio más grave, siendo este, el despido. A nivel internacional, por ejemplo, en México, también existen actos de despido arbitrario, en el año 2019, un 37% de demandas laborales ingresadas se trataron sobre despido injustificado, concluyéndose que este hecho ha sido el principal motivo de las demandas laborales (Teja Gutiérrez, López Lira, & Loera Sánchez, 2019).

Mientras que, en Ecuador, mediante una investigación, se obtuvo en el 2015, que los juzgados laborales recibieron un promedio de casi 25,000 juicios, de los cuales el 95% fueron llevados a cabo por requerimiento de pagos indemnizatorios por despido intempestivo (Herrería, 2022).

A nivel nacional, la institución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informo que, bajo la problemática del despido que vulnera derechos fundamentales, se desenvuelve actualmente en dos ámbitos: i) por un ámbito de aplicación legislado que corresponde al desarrollo mediante el marco legislativo, es decir, normas como el TUO del D. L. N° 728 - LPCL - otras, ii) principalmente de sentencias del T. C., debido a que esta entidad ha creado figuras adicionales a las legales relacionadas al del despido y por lo tanto, incrementó los tipos de despido en el marco jurídico en materia laboral (2011).

Precisamente, en la investigación de (Jaimes, 2022) se mencionó que un gran porcentaje de las municipalidades presentaron la calidad de demandadas por quebrantar el vínculo laboral en un 3% por despido arbitrario, constatándose que el mayor número de demandantes fueron trabajadores de municipalidades, cuyo motivo por el cual acudieron a los órganos jurisdiccionales de Huánuco fue para su reposición debido al cese laboral.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) durante el año 2021, en modalidad virtual recibió la cantidad de 49 mil 322 demandas laborales, siendo atendidas el 85%, de las cuales, por despidos arbitrarios ingresaron un promedio de 17 mil 498 denuncias, teniendo la región Piura mil ochocientos noventa y ocho denuncias (SUNAFIL, 2021).

A nivel local, según la información dada por la Corte Superior de Justicia de Piura, se advirtió que específicamente en los juzgados laborales de Piura es muy común apreciar múltiples demandas de despidos arbitrarios, en las cuales los trabajadores tienen como petitorio la indemnización o reposición, de tal manera que, se tuvo un total de 2,002 demandas ingresadas en el año 2022 de las cuales 78 han sido por despido arbitrario. En cuanto a la Municipalidad Provincial de Piura, entidad materia de análisis respecto a sus trabajadores en la investigación llevada a efecto, se sostuvo que en el año 2022 se interpusieron 280 demandas laborales en contra de la entidad, de las cuales 35 demandas han sido presentadas por despido, solicitando ya sea indemnización o reposición, dependiendo del caso específico.

Dicho ello, el problema surgió cuando los trabajadores sin justificación o causa son retirados de su puesto de trabajo, y ante esta situación, el trabajador se encuentra en un estado de vulnerabilidad laboral, por ello, se planteó la siguiente interrogante: ¿En qué medida el desarrollo de los procesos judiciales en el despido arbitrario brinda una protección legal a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, 2022?

Es en ese sentido, que la justificación teórica del estudio efectuado, recayó en el quebrantamiento de la norma laboral por parte de los empleadores generando vulneración de derechos laborales a sus trabajadores, por ello, una de las teorías

que justificó la presente investigación, es el derecho al trabajo como derecho humano, es así que (Cayra, 2021) expresó como surge esta protección, siendo que históricamente la humanidad inició mediante esclavitud, luego pasado el tiempo mediante el feudalismo y, actualmente capitalismo donde surgió la clase trabajadora, posteriormente de la Segunda Guerra Mundial se dio en los países centrales nuevas formas de política Estatal, es decir, el Estado Bienestar, que mediante lucha los trabajadores lograron constitucionalizar sus derechos; el estudio ejecutado, también se justificó teóricamente en base a los principios orientadores que inspiran el Derecho al Trabajo. La justificación metodológica que se planteó en el trabajo de investigación es con legislación y jurisprudencia vinculante ya que, con ellos se tuvo un mejor análisis para el desarrollo de la investigación, así como los aportes de los jueces, abogados y docentes especialistas en rama laboral mediante la guía de entrevista. Respecto a la justificación práctica de la tesis realizada, se basó en llevar a cabo el desarrollo del despido laboral en el marco legal, teniendo como base las consideraciones del Tribunal Constitucional en sus fallos, la investigación a término, propuso a la comunidad, específicamente a los trabajadores la forma de exigir protección legal y además de aportar mayor conocimiento sobre el derecho fundamental al trabajo.

El trabajo investigativo puesto en ejecución, considero como objetivo general, analizar la figura del despido arbitrario en el sistema laboral peruano. Respecto a los objetivos específicos, se propuso, a) definir la protección jurídica que brinda el ordenamiento jurídico frente al despido arbitrario, b) describir a la indemnización como medida resarcitoria por despido arbitrario, y c) explicar el desarrollo de los procesos judiciales interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura.

Esta problemática, legalmente brinda tres supuestos de despido, i) despido injustificado, ii) despido fraudulento, y iii) despido arbitrario, que en expresiones de (Neves, 2015) se configura en la medida que el empleador no brinda un motivo, este será incausado; o cuando se detalla una aparente explicación, que no llega a probarse en el proceso judicial, será injustificado, por ende, el artículo 27° de la C.P.P señala que, ante estas situaciones se protege correctamente al trabajador, pero es necesario que las entidades a través de sus autoridades

apliquen correctamente la norma otorgándole a la misma un valor importante, para que los empleadores no despidan inapropiadamente a sus trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales tuvimos a, (Riofrio, 2023) quien realizó su investigación con el objetivo general de poder determinar de dónde procede el indemnizar a un trabajador que se le ha ocasionado daño moral producto de un despido injusto, intempestivo y discriminatorio. En la metodología de la investigación se empleó el método inductivo, jurídico, analítico, doctrinal, el enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. Obteniendo como resultado principal que existe esa relación de nexo-causal en lo que es el daño moral y el despido de manera intempestiva o también denominado injusto o por discriminación, de tal forma que genera una responsabilidad donde el trabajador tiene que ser resarcido por los daños ocasionados.

(Moreira, 2019) Analizó en el ordenamiento jurídico de Brasil, la invalidez que comete el empresario que le sanciona el ejercicio del derecho fundamental que le asiste a un trabajador cuando este es resultado de un despido arbitrario y la reivindicación a través de la vía administrativa o la vía judicial. Para demostrar lo anterior, se realizó un análisis tanto del ordenamiento jurídico de Brasil, como el español, utilizando como método deductivo, analógico. En conclusión, obtuvo que en ambos sistemas jurídicos de los dos países en comparación, se le está brindando la protección jurídica a un trabajador que se le ha vulnerado sus derechos fundamentales, y por lo tanto, se les resguarde con la garantía de la indemnidad y puedan hacer efectivos sus derechos laborales.

(Rincón & Salamanca, 2021) Su investigación consistió en identificar, cómo se compensa a los trabajadores sobre el daño moral que se les ocasiona cuando han sido víctima de un despido injusto, así como los elementos, las características y los requisitos que existen para que se configure en el país de Colombia. A su vez, se realizó un análisis sobre varios casos en los cuales se ha cometido despido sin causa justa, donde se distingue la posibilidad de que al trabajador se le compense el daño moral. Concluyendo, de tal forma que, de acuerdo a la Ley Laboral, la certeza que tiene el trabajador no es del todo absoluta ante un posible despido, sin embargo en el caso en que se configure el despido, este puede ser resarcido a través de una indemnización.

(Suárez, 2020) Con este artículo el autor lo que se propuso, es poder aportar a una mejor comprensión sobre la figura de lo que es un despido arbitrario y cuáles son sus consecuencias cuando este se configura en cualquier ámbito, ya sea público o privado, trayendo consigo consecuencias tanto patrimoniales y extra patrimoniales, haciendo una comparación del sistema jurídico de dos países tanto Argentina como España. Para lo cual, lo que se tuvo que realizar y recurrir para hacer esta comparación de ambos países, fue el análisis desde el enfoque jurídico de la legislación, la doctrina, y la jurisprudencia, con la finalidad de que se evidencie la obligación de hacer efectiva la protección de los derechos y garantías en sus cartas magnas.

De igual manera, como antecedentes nacionales, se destacó al autor (Roeder, 2019) el cual investigó de qué forma el ordenamiento laboral del Perú, garantiza la estabilidad en el campo laboral de los trabajadores que tienen puestos de confianza. Empleando un tipo de investigación básica, descriptiva e investigación documental, utilizando método doctrinario e interpretativo. Coligiendo, que el ordenamiento jurídico laboral, lo que hace es garantizar a los trabajadores que poseen un cargo de confianza y que han sufrido despido arbitrario, mantenga su estabilidad laboral, siendo el Tribunal Constitucional el que ha resuelto a favor de los trabajadores, ordenando que estos sean repuestos a sus puestos de trabajo que ejercían al momento de producirse el despido arbitrario.

(Alvarado, 2020) El objetivo principal que investigó es comprender cómo a causa de un despido arbitrario acarrea consecuencias en la situación económica que el trabajador ha dejado de percibir, abusando el empleador de su posición y vulnerando el derecho fundamental que le asiste al trabajador. En cuanto a la metodología esta fue de enfoque cualitativo, de método inductivo y de tipo interpretativo. Finalizando, que el trabajador que sufre un despido arbitrario se le genera un daño respecto a sus ingresos que deja de percibir, que va más allá de la indemnización que por ley se le debe otorgar, porque no se toma en cuenta en el lucro cesante, los planes, sus proyectos para su vida, aparte del daño moral.

(Cuyutupa, 2022) Baso su investigación en cuál es la forma de interpretar en las jurisprudencias peruanas de acuerdo a la figura del despido arbitrario en el régimen laboral privado con el objetivo de que se realice una tutela judicial

efectiva, el método. Metodológicamente fue descriptivo, simple, de enfoque cualitativo, con diseño no experimental, siendo de corte transversal, utilizando la observación documental para la recolección. De tal modo, resaltó, que una gran cantidad de las resoluciones laborales por despido arbitrario que fueron analizadas, en definitiva se han dado a través de una interpretación de hechos falsos e inexistentes, prevaleciendo la fabricación de pruebas dentro del despido arbitrario.

(Díaz, 2021) Su investigación surgió, en base a cuáles son los fundamentos jurídicos para que se reconozca la indemnización a los trabajadores de confianza en el régimen privado que han sufrido despido arbitrario. El diseño de investigación que se empleó fue no experimental, de naturaleza explicativa, utilizando las técnicas de fichaje y observación documental. Por lo que, el autor obtuvo como conclusión, que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, han emitido sentencias que no han sido favorables para los trabajadores que sufrieron despido arbitrario, por el solo hecho de ser de cargo de confianza y haber superado el periodo de prueba, debiendo el estado optimizar el derecho al trabajo.

(Vera, 2021) Se orientó a, investigar si el desarrollo de los procesos judiciales en la ciudad de Nazca a cargo de quienes son operadores jurisdiccionales, trae consigo incidencia a que los trabajadores de Shougang obtengan las indemnizaciones por despido arbitrario. La investigación fue básica, no experimental, transversal y con enfoque cualitativo de nivel descriptivo. Adquiriendo después de las consultas que se les hizo a los operadores jurídicos, que en definitiva existen deficiencias en los procesos sobre despido arbitrario llevados a cabo en los diferentes Juzgados, y de que el empleador por el solo hecho de despedir arbitrariamente a sus trabajadores ha estado causando daños en lo social y económico.

Asimismo, como antecedentes locales se ubicó a (Vásquez, 2019) aquel que busco demostrar en qué casos se puede indemnizar a un trabajador público que es contratado y que ha sido víctima de despido arbitrario y que por el hecho de no haber cumplido con uno de los requisitos que se encuentra en el artículo 1° de la Ley N° 24041, estos trabajadores no han sido reincorporados. Se realizó desde un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo, con un

diseño documental, básico, utilizando como técnicas e instrumentos el fichaje y la recolección y análisis de datos. El resultado principal al que arribo, es que el trabajador público tiene derecho conforme a la Constitución, a ser indemnizado cuando realmente se opera una correcta protección contra el despido arbitrario.

(Loyola & Pardo, 2022) Decidieron identificar en qué casos tiene el trabajador la facultad y el derecho que le asiste a poder este interponer una demanda para su reposición, así como el pago de una indemnización por los daños ocasionados producto de un despido arbitrario. Metodológicamente realizó un análisis doctrinal y legislativo, que como resultado obtuvieron que el trabajador puede ser indemnizado por los daños y perjuicios y se repuesto a su anterior puesto de trabajo, cuando se alega despido injustificado o despido fraudulento. De esta forma, explico que no existe ningún inconveniente a ser indemnizado el trabajador que ha sido despedido sin causa o mediante engaño fraudulento, tanto por los daños ocasionados y la vulneración de sus derechos.

(Tejada, 2021) Su investigación fue realizada con la finalidad de demostrar que en la Constitución Peruana, cuando se configura el despido arbitrario, se brinda la protección al trabajador sin hacer distinción si posee el cargo de confianza o no, que es lo que viene a quebrantar la estabilidad en este cargo que ocupa el trabajador con el solo retiro de confianza, incurriendo de esta manera en abuso de derecho. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, diseño descriptivo y documental. El autor consiguió que, cuando la Constitución ha estipulado que la Ley otorga una correcta protección al trabajador cuando sufre un despido arbitrario, no hace distinción en los trabajadores, teniendo todos, el derecho de ser amparados.

(Valdiviezo, 2019) Llevó a cabo una investigación sobre la regulación que se tiene estipulada en el artículo 10° del TUO de la LPCL, D. Leg. N° 728 de lo que viene a hacer el periodo de prueba laboral. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, diseño documental, de nivel descriptivo correlacional, de tipo básico explicativo, con las técnicas e instrumentos del fichaje, recolección y análisis de datos. Destacando como principal resultado que precisamente no establece la Ley, lo que es una definición clara, ni estipula lo que es más importante los límites en los

contratos modales, concluyendo que efectivamente se está contraviniendo la estabilidad laboral y el derecho al trabajo.

Con respecto a las bases teóricas desarrolladas en la investigación, en principio, correspondió exponer las teorías que fundamentan la base del tema materia de estudio, sobre el derecho al trabajo, partiendo con la Teoría Individualista, Teoría Socialista, Teoría Intervencionista, y finalmente la Teoría Capitalista.

En cuanto a la Teoría individualista el reconocido economista y filósofo británico Adam Smith insertó su aportación hacia un enfoque individualista economista, este autor mediante su obra intelectual plasmó un insoluble estudio de los procesos de creaciones, así como la distribución de riqueza; la fuente principal de los ingresos se diferencia entre: salarios, la renta y las ganancias. En otras palabras, la obra de Adam Smit, determinó el grado del reparto de la riqueza mediante las relaciones de comercio internacional y sienta los principios del liberalismo clásico como filosofía económica. Además, estableció las ventajas de la segmentación del trabajo, es decir, cada persona va a intervenir a las etapas de productividad con esto los obradores se hacen más diestros, y se economiza tiempo (Pereira, 2008).

En cuanto a la Teoría Socialista, Marx se enfoca en que los pobres lo dejen de ser, una gran utopía, él pensaba de forma colectiva en los hombres, mediante su teoría se pensaba que los trabajadores eran explotados y debía ser mejor distribuida tanto la repartición igualitaria de la riqueza y el capital, ya que prioriza la equidad o igualdad así como, la buena fe de los hombres, es así que frente al pensamiento del Liberalismo, surge el "Socialismo", el cual configura que se subordina el interés del individuo y prioriza el interés de la colectividad, para lograr solidaridad entre los hombres (Molinares, Perez, Torres, Lopez, & Sanchez, 2016).

En la Teoría Intervencionista el británico John Maynard mediante su teoría económica explicaba que el mercado por sí sólo no podía mantener la actividad económica, sino que el Estado debe regular el control y libre mercado, por otro lado, se fija un escenario y reglas para la actuación de los sujetos colectivos y una intervención "dinámica" para ejercer la gobernanza de esas relaciones entre los

sujetos, de aplicar el marco legal y de arbitrar soluciones, dependiendo de la intencionalidad de la autoridad en cada caso (Barretto, 2021).

La Teoría Capitalista surge con Karl Marx, al mencionar el modo de producción capitalista, teniendo el capitalismo como forma radical en su dinámica productiva, tanto así que, el capitalista en esta teoría adquiere la capacidad que tienen los obreros para ejecución del trabajo, ya que, se va a realizar como único objetivo: el beneficios, sin embargo, los productores no tendrán derechos de propiedad del resultado de la actividad, ya que como bien ha señalado esta teoría vende al capitalista su capacidad de trabajar, Marx finalmente indicó que, los trabajadores no tendrán otro modo para vivir que asalariarse de los titulares de esos mismos mecanismos de producción (Guillén, 2007).

En Perú, surgió la burguesía con un rol relativamente modesto en cuanto a la conquista de la libertad de trabajo, ello cuando inició a exteriorizarse tanto el tema de “Libertad Sindical” como el derecho al trabajo; por su parte, Europa o EE.UU. En los últimos años sirvieron para mejorar las ilegalidades del capital, asimismo, Perú, afrontó la libertad (sindical), junto a arbitrariedades del capitalismo así como a las tardanzas medioevales existentes las relaciones laborales (Motta, 2021).

Ahora bien, luego de lo expuesto, se mantuvo viable comenzar a definir las bases teóricas concernientes al tema en estudio:

La definición legal del despido de forma arbitraria, está detallada mediante el art. 34° del TUO de la (LPCL), indicándose que será arbitrario debido a que no se expresa causa o no puede demostrar, por consiguiente se tendrá derecho a percibir un monto determinado regulado por el artículo 38°, lo cual se constituye como compensación por el daño ocasionado, y simultáneamente, podrá demandar el pago por otro derecho que se ha visto afectado (L.p., 2022).

Mientras que, (Paredes, 2018) sostuvo que el “despido nulo” es un despido arbitrario, pero tiene una extensión propia respecto a su redacción normativa en el TUO del D. Leg. N° 728, contempla las respectivas causas, las cuales de manera específica se encuentran reguladas en el art. 29° de la LPCL, causas que se relacionan con actos discriminatorias originarios por empleadores en agravio de sus personal, por ello, la normativa determina que en el despido nulo, y en el

supuesto que se funde la demanda, continuará en sus labores, pero también puede optar por ser indemnizado en la ejecución de la sentencia.

Con referencia a la tipología sobre despidos, el T.C. ha creado los siguientes: se tiene, por un lado, el despido incausado que según (Ugaz, 2019) conforme al T.C. respecto a la (Casuística: Telefónica - Exp. N° 1124-2002-AA/TC) que textualmente expresa: El despido incausado surge al despedir al personal, de forma verbalmente o escrita pero, sin habersele expresado el motivo que lo justifique.

Por otra parte, en lo concerniente al despido fraudulento (Ugaz, 2019) enfatizó que conforme al Exp. N° 0628-2001-AA/TC, se origina cuando es despedido mediante engaño contraria a la honradez de las relaciones laborales; imputándosele al personal hechos que no existen o por ejemplo, cuando se acusa de una falta no regulada violando el principio de tipicidad, o también mediante la “elaboración de pruebas”.

Para ello, el autor (Cadillo, 2018) afirmó que la eficacia designada restitutoria, se relaciona con reponer en el centro de trabajo a la persona trabajadora, y se puede producir frente a las circunstancias por nulidad de despido, las causales están reguladas por el artículo 29° del LPCL - D.S. N° 003-97-TR, además, en contextos por despido incausado o fraudulento tal como establece el T.C. en el expediente N° 976-2001-AA/TC, cuyos fundamentos fueron tomados en el Exp. N° 206-2005-AA/TC, como precedente en calidad de vinculante.

Mientras que, la eficacia denominada resarcitoria se relaciona con la indemnización en los casos de despido, como está regulado en el art. 38° de la LPCL, en el cual se establece una indemnización como medio de pago y como forma de ajuste por el daño ocasionado al trabajador, el mismo que se puede configurar en diversos tipos de daños, tales como: lucro cesante, daño emergente, y el daño moral (Cadillo, 2018).

Se pudo conjeturar entonces que, el Tribunal Constitucional (TC) y la Corte Suprema de Justicia garantizan estas dos maneras de defensa contra el despido y de esta manera resguardar el derecho al trabajo, inclusive la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio N° 158, respecto a la

culminación de la relación de trabajo registra ambos tipos de eficacia, es decir, resarcitoria a través de la indemnización y restitutoria con la reposición laboral, como métodos válidos de reparación ante la infracción de tal derecho fundamental.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se implementó una investigación cualitativa que, en la opinión de Valle, Manrique & Revilla (2022) permite examinar la forma en que los fenómenos educativos o las problemáticas obtienen un enfoque en un determinado ámbito y cómo este se interpreta, se debe experimentar o cual será la respuesta ante diversas situaciones, de tal manera que, los objetivos de este tipo de investigación se relaciona con significados o experiencias que traspasan los sujetos; por ello, la información almacenada no suele ser cuantitativa, no obstante, se pueden emplear datos numéricos que permitan diferenciar variedades.

Esta investigación empleó un diseño de tipo no experimental, ya que no se ha maniobrado las categorías, ni la información recolectada; como bien sostiene Álvarez (2020) en este tipo de investigación no cabe la operación de las categorías, por parte de la persona investigadora, asimismo, es de tipo transversal, ya que se ha medido una sola vez las categorías, y con esa información se ha realizado el análisis correspondiente donde las características se midieron en uno o más grupos de unidades en un determinado momento.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En lo que concierne a las categorías del tema de estudio, se constituyó como categoría n° 01, la figura del despido arbitrario, es así que dentro de esta categoría, se encontró conveniente tener como subcategorías, al despido arbitrario y el estatuto jurídico del mismo. De igual manera, se acentuó, como categoría n° 02, a la protección legal, guardando relación con la primera categoría, es por ello, que siguiendo con el mismo razonamiento, se dispuso como subcategorías, la propia protección legal y su acción judicial.

3.3. Escenario de estudio

El sitio de estudio en que se desarrolló la metodología fue la institución pública jurisdiccional, Corte Superior de Justicia en la ciudad de Piura; entidad encargada acerca de los procesos judiciales que interponen los trabajadores despedidos de sus centros de labores de forma arbitraria, es así que, siendo el despido arbitrario un problema frecuente en la Municipalidad Provincial de la misma ciudad, se tuvo

a bien realizarse el presente estudio teniendo como escenario la presente institución, siendo los operadores especialistas en materia laboral de esta entidad, los más conocedores sobre los despidos interpuestos y la protección que se les brinda.

3.4. Participantes

Para un mejor análisis de información se consideró como participantes a tres (03) Jueces especialistas en materia laboral, que imparten Justicia en esta rama del derecho, en la entidad Corte Superior de Justicia de Piura, así como siete (07) Secretarios y/o Asistentes Judiciales de las mismas características antes indicadas, que laboran en la misma institución, siendo aquellos los que han brindado sus meritorios aportes.

N°	Nombre	Cargo	Grado académico
01	Pedro Rubén Chira Tello	Juez Superior	Abogado
02	Helder Cesario Luján Segura	Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente	Doctor, Magister
03	Miguel Enrique Acha Nima	Juez de Paz Letrado	Maestría
04	Emma Bannesa Córdova Jiménez	Secretaria Judicial	Titulada
05	Anthony Alonso Chiroque Chavez	Asistente Judicial	Bachiller
06	Silvia Carolina Santur Morocho	Secretaria Judicial	Maestría
07	TarsisSarai Rufino Córdova	Secretaria Judicial	Licenciada en derecho

08	Rosmery del Milagro Marchena Winchonlong	Secretaria Judicial	Licenciada en Derecho con estudios de maestría
09	Gabriela Katterine More Becerra	Secretaria Judicial	Titulada
10	Maritza Delgado Vásquez	Asistente Judicial	Superior universitaria

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En expresiones de (Arias, 2006), en esta investigación se ha utilizado la técnica de entrevista para la recolección de datos, y el instrumento para recoger la información, se desarrolló mediante la guía de entrevista. La técnica de recolección de datos, a través de la entrevista, ha sido previamente estructurada, con las preguntas precisas, fundamentales e importantes para dar respuesta a los objetivos de la investigación, esta técnica nos permitió una amplia flexibilidad para que se recoja la información requerida con la aplicación de la guía de entrevista. De igual manera, esta técnica de entrevista se ha aplicado a los Jueces y Secretarios y/o Asistentes Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Por lo tanto, se pudo recoger información muy valiosa para esta investigación con los entrevistados.

3.6. Procedimientos

Estos se ejecutaron en primer lugar con la identificación de la problemática que se abordó en la introducción, gracias a que se recopilaron los datos con las cifras exactas en la Corte Superior de Justicia de Piura, y de esta manera se realizó el tema de la investigación. En esa misma línea, se recaudó información relacionada con el tema, en los repositorios de distintas universidades tanto a nivel internacional, nacional y local. Asimismo, se recurrió con el compendio de información teórica, mediante libros, artículos, entre otras investigaciones para poder de esta forma definir las categorías, subcategorías y los objetivos del tema de estudio, los mismos que se han resuelto, con la aplicación de la entrevista a los Jueces y Secretarios y/o Asistentes Judiciales de la C.S.J.P.

3.7. Rigor científico

La investigación se ha desarrollado bajo los parámetros de la originalidad, el control de calidad y la autenticidad de la información obtenida, logrando la coherencia lógica que ha sido plasmada en los puntos anteriores. En efecto, el estudio se realizó, a través del método e instrumento de recolección de datos, que ha sido validado previo a su aplicación, por tres abogados. De esta forma, se corroboró el rigor científico necesario de la investigación, para que esta tenga validez, credibilidad y confiabilidad, al haber recogido la información adecuada, no siendo está alterada o modificada, siendo auténtica para el desarrollo de los objetivos, dando respuesta a cada uno de ellos.

3.8. Método de análisis de información

Es importante señalar que, durante una investigación se debe realizar técnicas o estrategias, para poder verificar la información recogida, luego de haber sido aplicada la entrevista a los especialistas en materia laboral. Por ende, durante la investigación, a la información recogida mediante el instrumento de recolección de datos, se aplicó el método descriptivo, con la finalidad de plasmar las respuestas de todos los participantes entrevistados. Es menester indicar que, con describir las respuestas, estas sin duda alguna han proporcionado información adecuada, la cual se ha discutido, obteniendo por consiguiente el desarrollo de los objetivos, plasmando las conclusiones y dando recomendaciones a las conclusiones a las que se arribó en este estudio.

3.9. Aspectos éticos

La investigación cumplió con todos los parámetros del código de ética de la Universidad César Vallejo, demostrando de esta manera que se han respetado los derechos de cada autor, citando con normas APA 7^a Edición, los mismos que han aportado valiosa información, que ha sido de suma importancia para desarrollar este estudio. De la misma manera, se ha seguido el diseño establecido en la Guía de Productos de Investigación de la universidad, con aplicación de la entrevista la cual ha sido validada, demostrando su autenticidad, honestidad, y transparencia en su realización con los participantes antes mencionados. En

suma, se ha cumplido con los principios éticos que se requiere en toda investigación académica, tales como la justicia, la beneficencia y la autonomía.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la obtención de los resultados, estos fueron recogidos, gracias a las distintas opiniones con gran sustento jurídico, por los operadores jurídicos de la C.S.J.P, quienes aportaron al estudio, sus merecidos conocimientos a lo largo de su trayectoria y/o experiencia el ámbito laboral, por medio de la entrevista que se le fue aplicada.

Ahora bien, con respecto al objetivo principal de la investigación, el cual consistió en, analizar la figura del despido arbitrario en el sistema laboral peruano; se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?
2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.
3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Con relación a la primera pregunta, los entrevistados, Chira, & Delgado (2023), precisaron que, se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano, cuando se despide a un trabajador sin expresión de causa, o esta no puede ser demostrada por el empleador dentro del proceso judicial que le instaure el trabajador para impugnar el despido. Concordando con la misma opinión que tuvieron, Acha, Córdova, Santur, & Rufino (2020), quienes señalaron que, un despido arbitrario se configura cuando no hay causa justa para cesar a un trabajador.

En esa misma línea, Luján, & More (2023), refieren que, es cuando, no se da, de la única forma que está prevista en la Ley, o sea por razones de la “conducta” o la “capacidad” del trabajador, previstas en los artículos 23° y 24° del TUO del D. Leg. N° 728, por lo que, el trabajador debe incurrir en alguna de esas causales, el

empleador debe seguirle el procedimiento de despido respectivo (art. 31° y 32° del TUO referido), y ahí demostrar su culpabilidad, ya que, comúnmente el empleador alega la no existencia del vínculo laboral en caso de la locación de servicios desnaturalizada y en casos de contratos modales, el término del plazo pactado.

De igual manera, Marchena, & Chiroque (2023), menciono que, en el sistema laboral peruano, un despido arbitrario o injustificado es ilegal y está sujeto a sanciones legales. Para despedir a un trabajador de manera justificada, el empleador debe tener motivos válidos y seguir un procedimiento adecuado, que generalmente incluye lo siguiente: a) causa justa; b) notificación por escrito; c) plazo de preaviso; d) pago de beneficios; e) conciliación laboral; f) registro en el MTPE.

A continuación en lo que respecta a la segunda pregunta, Chira, Rufino, Delgado, & More (2023), sustentaron que, los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios, en el ámbito municipal, es porque muchos trabajadores son contratados por contratos de locación de servicios, encubriendo una verdadera relación laboral, y al poner término a este; el trabajador demanda desnaturalización del contrato de locación de servicios, para que lo reconozcan bajo un contrato de trabajo, y como consecuencia que se declare que ha sido despedido en forma arbitraria.

Asimismo, Luján, Acha, Córdova, & Santur (2023), enfatizaron que, son por la inobservancia de las reglas que fija el ordenamiento jurídico para despedir a un trabajador, así como con el cambio de autoridades regionales y municipales; estos a fin de ingresar a su gente; liberan puestos de trabajo, despidiendo a los que ingresaron en gestiones anteriores. La falta de conocimiento de la norma que regula la materia, ya que no emplean los medios legales establecidos para proceder con el despido, así, el empleador evita la ejecución de los procedimientos establecidos en el TUO de la LPCL y vulnera el debido proceso. Además de la decidía de las autoridades en administrar correctamente los recursos del Estado.

Sin embargo, Marchena, & Chiroque (2023), se amplió, fundamentando que, algunos de los principales factores que podrían contribuir a la incidencia de despidos arbitrarios en Piura incluyen: a) el poder de dirección de los empleadores; b) condiciones económicas; c) informalidad laboral; d) falta de conocimiento legal; e) escasez de recursos legales; f) cultura empresarial; g) fiscalización laboral.

En lo que atañe a la tercera pregunta, Chira (2023), describió que, el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten, de acuerdo con el D.S. N° 003-97-TR, si es un obrero, se tramita vía proceso ordinario laboral bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Si es un empleado, debe tramitar vía proceso contencioso administrativo. En cambio, Luján (2023), menciona que, este tiene dos vías: 1) la administrativa, acudiendo ante la autoridad administrativa de trabajo, para verificar la existencia del despido arbitrario; 2) la judicial, acudiendo ante el órgano jurisprudencial (juzgado de trabajo) para demandar la declaración de despido arbitrario, y consiguiente indemnización.

En ese sentido, Acha, Córdova, Santur, Rufino, & Delgado (2023), indicaron que, para la reparación de sus derechos laborales, dos caminos: recurrir al Poder Judicial solicitando el pago de una indemnización por despido arbitrario, precisando que el trabajador tiene 30 hábiles días para accionar. También pueden recurrir a SUNAFIL, a fin que realice la verificación del despido, previamente a recurrir al Poder Judicial, ello en caso el despido se haya producido de manera verbal. Igualmente, mediante una constatación policial por despido arbitrario, y/o algún medio idóneo, a fin de que la autoridad judicial determine la inexistencia de un procedimiento de despido, por ende se declare la existencia de un despido arbitrario.

Por otro lado, Marchena, Chiroque, & More (2023), ha mantenido la misma posición, asegurando que, un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente puede seguir un proceso legal para hacer valer sus derechos laborales: a) notificación del despido; b) reclamación ante el empleador; c) conciliación laboral; d) demanda ante el MTPE; e) proceso judicial; f) recursos legales.

En cuanto al primer objetivo específico del estudio realizado, es aquel que se enfocó en, definir la protección jurídica que brinda el ordenamiento jurídico frente al despido arbitrario; el mismo que se desarrolló en base a la subsecuente pregunta:

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

De tal manera, Chira (2023) afirmo que, si, el art. 27° en concordancia con el art. 7° del protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - Protocolo de San Salvador - ratificado por el Perú; está vea que la legislación nacional puede determinar que hacer frente al despido injustificado. Por tanto, nuestra legislación opto por la indemnización tasada como un mecanismo de protección al trabajador frente al despido arbitrario. Pero, posteriormente el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia recaída en la Sentencia N° 1124-2002-AA/TC - Caso Telefónica, amplio la protección frente al despido arbitrario e introdujo la reposición a un trabajador, creando dos tipos de despido el fraudulento y el incausado, entonces actualmente, como mecanismo de protección frente al despido arbitrario, se tiene: a la indemnización y/o reposición.

En vista de lo antes indicado, Luján, Acha, Santur, Rufino, & More (2023) puntualizaron que, que la constitución establece la protección contra el despido, lo cual ha sido desarrollado en el TUO del D. Leg. N° 728, que establece los tipos de despido y las casuales respectivas para impugnarlo. A nivel administrativo también se ha previsto que actué el Ministerio de Trabajo. Considerando que, las numerables demandas, se han presentado en virtud al amparo que les brinda el artículo en mención, siendo un derecho protegido y resguardado para la parte vulnerable.

Con la misma posición, Marchena (2023), aseveró que, la efectividad de esta protección en la práctica depende de diversos factores, incluyendo la aplicación de las leyes laborales, la supervisión de las autoridades y la cultura empresarial en el país. En teoría, este artículo proporciona una base sólida para la protección de los trabajadores y sus derechos laborales en el Perú.

De otro modo, Delgado, Chiroque, & Córdova (2023) aclararon que, no, porque no se le otorga al trabajador que ha sido objeto de despido arbitrario la posibilidad, de creerlo conveniente y como si se permite para otros tipos de despidos como lo es el nulo, incausado o arbitrario, de retornar al centro de trabajo; en tanto las normas que lo regulan solo han establecido como resarcimiento para el trabajador despedido arbitrariamente el pago de una indemnización; quedando en ello, el trabajador despedido sin causa justa, sin la posibilidad de ser repuesto en su centro de trabajo. O lo que es, una preferencia por la literalidad de la normatividad, por lo que se debería dar mayor énfasis al principio de primacía de la realidad.

En lo tocante, al segundo objetivo específico plasmado en el trabajo desarrollado, este se esbozó en, describir a la indemnización como medida resarcitoria por despido arbitrario; para el cual se establecieron las consecuentes preguntas:

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?
6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

En razón a la quinta pregunta, Chira, Acha, Delgado, & Luján (2023), argumentaron que, la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura, ha sido la protección que establece la ley y la jurisprudencia, ello ha dependido del tipo de despido del que fue objeto el trabajador, siendo a través de la reposición para los casos de despido nulo, despido incausado y despido fraudulento; y a través de la indemnización para los casos de despido arbitrario e indirecto. Acompañado en ciertos casos de otorgamiento de medidas cautelares.

Mientras tanto, Santur, Córdova, Chiroque, & Rufino (2023), manifestaron que, los trabajadores que han sufrido despido arbitrario por esta entidad pública, han tenido el derecho de tutela jurisdiccional efectiva, accediendo a los órganos

jurisdiccionales para la defensa de sus derechos, en ese sentido los juzgados laborales han evaluado sus fundamentos en los que han sustentado su pretensión, así como cada uno de los medios probatorios aportados, emitiendo una sentencia conforme a derecho, otorgándoseles la indemnización correspondiente, cuantificada por el perito contable.

A su vez, More, & Marchena (2023), dijeron que, en primer lugar se ha determinado en su mayoría la verdadera existencia de un vínculo laboral, en consecuencia al analizar el despido se ha concluido que se ha configurado despidos arbitrarios al no haberse realizado los ceses por causa justa, por ende se ha ordenado la reposición de los trabajadores al cargo que ocupan bajo la misma remuneración y/o en su defecto en un cargo de similar categoría, junto con el pago de salarios caídos desde la fecha del despido. Asimismo, se han concedido medidas cautelares de reposición provisionales, ello a causa de que la Entidad apela las sentencias de primera instancia. Por consiguiente, la protección contra represalias del empleador, actuando con las garantías procesales, ya que han garantizado procesos justos y equitativos para resolver los casos de despido arbitrario, respetando el derecho del trabajador a presentar pruebas y ser escuchado adecuadamente.

Acorde con la sexta pregunta, Santur, Chiroque, & Marchena (2023), recomendaron que, adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales, tales como: a) sanciones al empleador: Imponer sanciones a los empleadores que incurran en despidos arbitrarios, como multas o medidas disciplinarias; b) protección de testigos y denunciantes: se pueden establecer disposiciones legales para proteger a los trabajadores que denuncian despidos arbitrarios o irregularidades en el lugar de trabajo contra represalias por parte del empleador; c) asesoría legal gratuita: pueden proporcionarse servicios de asesoría legal gratuita a los trabajadores despedidos arbitrariamente para ayudarles a entender sus derechos y opciones legales; d) capacitación en derechos laborales: promover la educación y la capacitación sobre derechos laborales entre los trabajadores puede ayudar a prevenir despidos arbitrarios y empoderar a los empleados para que conozcan y defiendan sus derechos.

Como opino Córdova (2023), cada vez que hay cambio de autoridades el Poder Judicial-Piura, se llena de demandas por impugnación de despido, la mayoría de ellas son fundadas causándole un gran perjuicio a la administración pública; por lo que, propuso que este tipo de actos deben sancionados en las personas de sus autoridades.

Por su parte, Acha, Luján, Chira, Rufino, More, & Delgado (2023), consideraron que, otras medidas legales, como disuasivos de la conducta arbitraria del empleador, Estado, nuestro país tiene, por años, tradición indemnizatoria, “tarifada” para el despido arbitrario, señalado en la Ley como única forma de reparación. En los últimos años se viene dando cabida, frente a un despido arbitrario, a que el trabajador libremente puede optar en su repuesto o que lo indemnicen, esto dependerá de lo que el trabajador demanda libremente. Además que, entre las medidas más comunes jurisprudencialmente y de mayor accesibilidad en cuanto a la acreditación de medios probatorios, está la indemnización por lucro cesante, daño emergente, daños punitivos y daño moral. Existiendo, medidas adoptadas eficaces puestas en práctica por esta entidad, en cuanto al desarrollo de los tipos de despido.

Referente al tercer objetivo específico, que se trató en el estudio esbozado, nos permitió, explicar el desarrollo de los procesos judiciales interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura; por esta razón, se abordaron las ulteriores preguntas:

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?
8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Acerca de la séptima pregunta, Acha, & Santur (2023), afirmaron que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, si se han desarrollado de acuerdo a Ley, porque los Jueces llevan los procesos dentro de los parámetros del debido proceso; y no, porque las instituciones públicas ponen obstáculos el cumplimiento

o eficacia de las sentencias con calidad de cosa juzgada. En este contexto, Chira (2023), expresó que, si, porque los obreros se someten al régimen laboral privado y por tanto su proceso se rige por la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Mientras los empleados están bajo el régimen laboral público y por tanto acuden vía proceso contencioso administrativo.

Además, Luján, & More (2023), sostuvieron que, si, porque la Ley establece anteladamente el modo de como exigirlo ante un órgano jurisdiccional. Así, que los abogados solo tienen que observar las formalidades ya establecidas. En algunos casos se equivocan al momento de adecuar el caso al tipo de despido; pero el Juez se encarga de adecuarlo. Teniendo en consideración la primacía de la realidad, dados los argumentos que establecen la Entidad y una efectiva valoración conjunta de medios probatorios.

En esas mismas consideraciones, Marchena (2023), argumentó que, en gran medida; pues la efectividad y la justicia en los procesos judiciales por despido arbitrario pueden variar según las circunstancias individuales y la aplicación de la ley. En general, el sistema legal está diseñado para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un proceso justo. Sin embargo, la percepción de si los procesos se desarrollan de acuerdo a la ley puede depender de varios factores, incluyendo la capacidad de los trabajadores para acceder a asesoría legal adecuada, la calidad de la representación legal, la carga de trabajo de los juzgados y la interpretación de las leyes por parte de los jueces.

A su vez, Delgado, Chiroque, & Córdova (2023) dieron su punto de vista de que, si se han desarrollado de acuerdo a ley, ya que han visto que el magistrado ha garantizado que el proceso que conoce no contenga vicio procesal alguno, por lo que advertido lo contrario, ha declarado su nulidad y la renovación del acto procesal viciado. Siendo las sentencias resueltas con una debida motivación y empleando la norma y jurisprudencia, dependiendo el caso. Más que todo en instancias superiores, pues en ellas se verifican adecuadamente los medios probatorios, así como la normativa aplicable a cada caso en particular, además de observar la motivación de las resoluciones expedidas por los juzgados.

En contraposición, Rufino (2023), crítico que, en la mayoría de los casos no se ha desarrollado de acuerdo a Ley, desde su experiencia, ha podido conectarse con muchos casos, en que ha fallado el ente de impartir justicia, no actuando de manera imparcial, al no seguir lo estipulado en el ordenamiento jurídico.

En torno a la octava pregunta, Acha, Chira, Chiroque, & Luján (2023), acotaron que, si se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario, porque la indemnización por despido arbitrario, está regulada en nuestro ordenamiento jurídico, así como su cuantía y la forma de cálculo ya está estabulado expresamente por la Ley, en el D.S. N° 003-97-TR. Sin embargo, en cuanto a la indemnización por daño patrimonial, personal, y proyecto de vida, los magistrados tienen criterios diferentes en la tasación de su monto, de ahí, la percepción, justificada, de injusticia por parte de los demandados. Incluso, en los casos de reposición las mismas se llevan a cabo a través de medidas cautelares junto con la ejecución anticipada del proceso.

En las mismas expresiones, Rufino, More, Delgado, & Marchena (2023), aseguraron que, si; en tanto además del contenido de las normas, se observan las posturas jurisprudenciales para determinar si en cada caso concreto se ha configurado o no el despido impugnado. A su vez, el Juez, evalúa los parámetros correspondientes con la finalidad de poder determinar si corresponde su reposición o que solo se llegue a indemnizar. Toda vez que, en base a la imparcialidad que debe existir entre las partes, se requiere que las partes presenten los medios probatorios idóneos y adecuados a fin de probar sus pretensiones. Además, de garantizar la aplicación adecuada de los criterios, los juzgados siguen la legislación laboral y las normativas vigentes, así como la jurisprudencia establecida por decisiones judiciales anteriores en casos similares.

En consecuencia, Santur, & Cordova (2023), recomendaron que, en cuando a la indemnización por despido arbitrario, considera que el pago debería realizarse por los años trabajados, no extiende el tope de las 12 remuneraciones pues considera que es un perjuicio para los trabajadores que han laborados más años. Puesto que, hay mucho por mejorar en cuanto a criterios, ante un despido arbitrario.

Respecto a este punto, y dada la información correspondiente, es necesario efectuar un análisis consecuente, en relación a los datos recolectados mediante el instrumento denominado entrevista en paralelo con las teorías y antecedentes, ello, con la finalidad de determinar el amparo frente al despido arbitrario; teniendo en cuenta que la investigación se vio perfeccionada por el aporte de 10 profesionales en materia laboral, entre ellos: jueces, secretarios y asistentes de la institución del Poder Judicial de la ciudad de Piura, a quienes se le aplicó la entrevista.

De tal manera que, los participantes completaron 08 preguntas, las cuales estuvieron orientadas a justificar los cuatro objetivos establecidos; en principio, el objetivo general “*analizar la figura del despido arbitrario en el sistema laboral peruano*”; lo cual, conduce al escenario de revisar la protección que brinda el ordenamiento jurídico laboral, así por ejemplo, Roeder (2019) afirma que el ordenamiento laboral del Perú, si garantiza una estabilidad laboral en cuanto a trabajadores que lamentablemente sufrieron despido arbitrario, hace hincapié en que el T.C. indicó que aquellos trabajadores con cargo de confianza, sean repuestos a sus centro de trabajo y funciones que ejercían al momento de producirse el despido arbitrario.

En sintonía con lo señalado anteriormente, los participantes de la entrevista arribaron por la misma postura, pues, coligen que, de conformidad al sistema laboral peruano, en el supuesto de que un trabajador sea despedido arbitrariamente, esto es, cuando no medie expresión de causa, o esta no puede ser demostrada por el empleador dentro del proceso judicial, el recurrente, dependiendo del caso en concreto, se le brindará opciones jurídicamente relevantes, ya que, podrá ser indemnizado o repuesto.

Continuando con el análisis del objetivo general, se obtuvo que, el principal factor de los despidos arbitrarios, según Chira, Rufino, Delgado, & More (2023), se debe a que muchos trabajadores son contratados bajo locación de servicios, encubriendo una verdadera relación laboral, mientras que, una segunda postura, es decir, los participantes, Luján, Acha, Córdova, & Santur (2023) acentuaron que, se debe a la inobservancia de las reglas que del ordenamiento jurídico, así como, ingresar a nuevas personas con el cambio de autoridades regionales y

municipales; una tercera postura es de Marchena, & Chiroque (2023), que señala que la incidencia de despidos arbitrarios en Piura se debe a: a) condiciones económicas; b) informalidad laboral; c) falta de conocimiento legal; d) escasez de recursos legales; e) cultura empresarial; f) fiscalización laboral.

Asimismo, conforme a la tercera interrogante referente a ¿Cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten? Se advierte que todos los participantes coinciden en que el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten, es decir acudiendo al poder judicial, vía proceso ordinario laboral o vía proceso contencioso administrativo.

Entonces, en la investigación se logró validar el objetivo general al estar relacionado con el estudio del despido arbitrario en el marco legal; teniendo como conclusión que, el ordenamiento jurídico peruano, cumple con garantizar y proteger a trabajadores por las arbitrariedades del empleador, dado que existen factores que inciden en atentar contra los derechos del personal, por lo que estos tendrían como respaldo iniciar un proceso ordinario o contenciosos administrativo para hacer cumplir sus derechos conforme a Ley.

Ahora, para el primer objetivo específico el cual fue “*definir la protección jurídica que brinda el ordenamiento jurídico frente al despido arbitrario*”, precisamente en lo que respecta a la Constitución como fuente principal del ordenamiento jurídico, se formuló una pregunta ¿Se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la C.P.P?

Por lo que, de dicha interrogante, se obtuvieron dos posturas, por un lado, los participantes Chira, Luján, Acha, Santur, Rufino, Marchena, Chiroque, & More (2023) afirmaron que si se está protegiendo al trabajador conforme a las Constitución, pero, que también depende mucho de las medidas con las que se resuelva.

Mientras que, Delgado, & Córdova (2023) de manera rotunda señalaron que no, debido a que para otros tipos de despidos si se permite que el trabajador retorne a su puesto; pero, en cuanto al despido arbitrario, el trabajador queda impedido de reposición ya que únicamente tendría que ser indemnizado.

Frente a las dos posturas desarrolladas, estamos de acuerdo con la primera, ya que, si bien es cierto, el trabajador queda “desprotegido” en cuanto a ser repuesto en su centro de laborales cuando se trata de un despido arbitrario, empero, tanto la legislación como el Tribunal Constitucional han establecido una medida indemnizatoria, es decir, finalmente, el trabajador de ninguna manera queda desprotegido.

En respaldo a ello, García (2022) interpreta que desde una perspectiva constitucional es importante determinar si la fórmula del despido transgrede, no necesariamente la protección, más bien derecho al empleo, de tal manera que, lo que se pretende bajo la regularización de protección es la causalidad del despido y sus efectos, mientras que lo que prima en el derecho al empleo es la prohibición de que el empleador despida de forma libre dejando de lado la causa.

Respecto al segundo objetivo específico, esto es, “*describir la indemnización como medida resarcitoria por despido arbitrario*”, los participantes respondieron dos incógnitas, del ítem 5 y 6 del cuestionario.

En lo referido a la protección jurídica dentro del procesos judiciales que han iniciado los trabajadores, todos los entrevistados llegaron a una misma afirmación, pues consideran que, conforme a las sentencias emitidas, específicamente, en la C.S.J.P, ha sido acorde a la ley y jurisprudencia, por ejemplo, otorgar la reposición en las demandas dependiendo la tipología de despido empleada, ello teniendo en cuenta los medios probatorios ofrecidos, y en algunos casos se han concedido medidas cautelares de reposición provisionales.

En ese sentido, respecto a si es que adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales; se hayan plantean dos opiniones, por un lado, Cordova, Santur, & Marchena (2023) plantean otras medidas legales, por ejemplo: sanciones al empleador, protección de testigos y denunciantes, asesoría legal gratuita, capacitación en derechos laborales.

Mientras que, Acha, Luján, Chira, Rufino, More, & Delgado (2023), consideraron que, las medidas existentes han sido eficaces y además, son las medidas de mayor accesibilidad en cuanto a la acreditación de medios probatorios.

En ese sentido, Monzón (2020) afirma que es la indemnización es un método válido que las partes puedan celebrar un convenio, sin embargo, también recomienda que las partes planteen una cláusula especificando el pago de una indemnización ya sea por cualquier de la tipología de despido nulo, incausado y fraudulento, además, establecer montos mayores de los establecidos por ley, y con ello trabajador puede evitar la renuncia a sus derechos.

Teniendo en cuenta ello, consideramos que, la indemnización es una medida eficaz para brindarle protección al trabajador, sin embargo, es necesario exigir el cumplimiento de las normas ya establecidas para que la cifra de despidos disminuya, así, por ejemplo, evitar contratar a trabajadores para labores permanentes bajo contratos de locación o contratos CAS, para ello se requiere una inmersión mayor de las autoridades al controlar y fiscalizar las diferentes entidades.

En relación al tercer objetivo específico, el cual fue, “*explicar el desarrollo de los procesos judiciales interpuestos por el personal de la Municipalidad de Piura*”, se les planteó a los participantes la siguiente interrogante ¿Considera qué los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Al respecto, la mayoría de entrevistados afirmaron que sí; Chiroque, Córdova, Delgado, Acha, Santur, Luján, & More (2023), afirmaron que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la entidad, si se han desarrollado de acuerdo a Ley, porque los Jueces llevan los procesos dentro de los parámetros del debido proceso, además, pese a que los abogados en algunos casos se equivocan al momento de adecuar el caso al tipo de despido; el Juez se encarga de adecuarlo, teniendo en consideración la primacía de la realidad y una efectiva valoración conjunta de medios probatorios.

No obstante, Rufino (2023), indicó que generalmente, en los casos no se ha desarrollado de acuerdo a Ley, desde su experiencia, ha podido conectarse con muchos casos, en que ha fallado el ente de impartir justicia, no actuando de manera imparcial, al no seguir lo estipulado en el ordenamiento jurídico.

Ante ambas posturas, consideramos que el principal problema no es en cómo se han venido desarrollando los procesos judiciales respecto a la materia de despido, sino, a la falta de cumplimiento por parte de los empleadores, pues, bien como señalan los entrevistados, el juez como garante de los derechos en todo el proceso, ha cumplido en impartir justicia, en base a las figuras establecidas en nuestro sistema jurídico, lo cual, consideramos es cierto, pues en su mayor medida se ha tratado de otorgarle al trabajador lo que le corresponde y en algunos casos, aun cuando la institución de despido no ha estado claramente señalada por el abogado defensor, no se ha evadido dicha circunstancia y más bien, se ha adecuado a la forma y medida adecuada.

Con lo mencionado anteriormente, se corrobora el aporte de la investigación, dado que el proceso laboral con la nueva implementación se ha conseguido prontas sentencias en base a las normas establecidas; ello tiene concordancia con lo señalado por Puntriano (2020), pues, supone que la variación respecto al proceso laboral con la vigencia de la NLPT es trascendental, debido a que no solo ha constituido una modificación únicamente normativa sino, primordialmente, una diversificación estructural en el ordenamiento del litigio, por ejemplo, la NLPT consigna la oralidad como un principio del proceso laboral, es decir, brinda un papel activo al juez con el fin de que este se involucre completamente con el expediente y sea el guía del proceso, procurando que los procesos se resuelvan en el menor tiempo posible.

V. CONCLUSIONES

Primero, teniendo en cuenta el aporte de los operadores jurídicos, se concluye que, existe una gran injerencia respecto al contrato de locación de servicios que utiliza la Municipalidad Provincial de Piura, para encubrir una verdadera relación laboral a plazo indeterminado. Además, se reconoce que, con el cambio de autoridades regionales y municipales, estos a fin de ingresar a su gente, liberan puestos de trabajo, despidiendo a los que ingresaron en gestiones anteriores.

Segundo, se concluye que, la protección a los trabajadores, depende de la aplicación de las leyes laborales y la supervisión de las autoridades. Del mismo modo, recalcan que hay una preferencia por la literalidad de la norma, por lo que se debería dar mayor énfasis al principio de primacía de la realidad de esta práctica que atenta contra el bienestar de los trabajadores.

Tercero, se concluye que, las demandas incoadas en contra de la Municipalidad Provincial de Piura, han sido en su mayoría fundadas, resguardando el derecho al trabajo que le asiste a todo trabajador, al dar un fallo justo, en desnaturalizar sus contratos, para tener una relación de plazo indeterminado, otorgándoles sus beneficios que corresponden, y por consiguiente ser repuestos en el mismo puesto de trabajo, dándoles garantías a través de medidas cautelares.

Cuarto, se ha concluido que, de las apreciaciones del personal jurisdiccional, la mayoría hace mención que los procesos judiciales en contra de la Municipalidad Provincial de Piura, si se han desarrollado dentro de los parámetros del debido proceso. Sin embargo, que la percepción de si los procesos se desarrollan de acuerdo a la ley puede depender de varios factores, incluyendo la capacidad de los trabajadores para acceder a asesoría legal adecuada, la calidad de la representación legal, la carga de trabajo de los juzgados y la interpretación de las leyes por parte de los jueces.

VI. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación, en relación al alto porcentaje de casos de despidos arbitrarios, es preciso indicar que, a **los abogados** (especialistas en materia laboral) de las partes demandantes, al redactar e interponer el escrito de demanda de su patrocinado, es necesario que especifiquen que tipo de despido es el adecuado para solicitar indemnización o reposición, ya que muchas veces los términos empleados en la demanda no son los correctos, por ende, si bien es cierto, el juzgador puede corregir, no es función del mismo, sino del abogado defensor.

Otra recomendación, dirigida a **los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura**, es que soliciten e informen respecto al poco personal que labora, ya que muchas veces no se puede tratar de resolver o “proyectar” expedientes y/o sentencias con personal escaso, debido a que la carga procesal es abundante, por ello, pese a que los procesos judiciales finalmente protegen a los trabajadores de las arbitrariedades de sus empleadores, concediéndoles reposición o indemnización, muchas veces, se tarda en emitir fallo.

Finalmente, se recomienda a **las autoridades de la Municipalidad Provincial de Piura**, tener en cuenta las disposiciones legales en materia laboral, debido a que, la problemática no radica en que falten dispositivos normativos sobre la regulación de las relaciones laborales, sino, en que dichas normas son inobservadas por los empleadores, la sugerencia es la contratación de abogados para que puedan realizar la contratación bajo los parámetros legales, así como, seguir el procedimiento adecuado en los casos previsto por la ley (causas justas) para que los trabajadores puedan ser cesados.

REFERENCIAS

- Alvarado. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Álvarez Rico, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima*, 2-5.
- Arias. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento*. México: Trillas.
- Barretto, H. (2021). El intervencionismo en la negociación colectiva en Perú y Uruguay. Dimensiones y usos del Derecho. *Dialnet*, 33-50.
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, 13-16.
- Cadillo, J. (20 de 07 de 2018). *Lp Pasión por el DERECHO*. Obtenido de Lp Pasión por el DERECHO: <https://lpderecho.pe/reposicion-indemnizacion-despido-alternativas-proteccion-frente-despido/>
- Casación N° 00007-2012, F.J. 20 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia 2012).
- Cayra, A. (2021). *El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos*. Lima: Congreso-Nacional-I-432-454.
- Cuyutupa. (2022). *Análisis e interpretación en la jurisprudencia peruana sobre el despido arbitrario de los trabajadores dentro del régimen laboral privado en el Distrito Judicial de Puno - 2021*. Puno: Universidad Privada San Carlos.
- Díaz. (2021). *Fundamentos jurídicos para el reconocimiento de la indemnización por despido arbitrario en el régimen privado a los trabajadores de confianza exclusiva*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Empleo, M. d. (09 de 08 de 2011). *La regulación del despido en la legislación laboral y en las sentencias del Tribunal Constitucional*. Obtenido de Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html

- García Granara, F. (2022). El derecho al empleo y el despido arbitrario. *DERECHO & SOCIEDAD* , 247-252.
- Guillén, H. (2007). Los grandes teóricos del capitalismo. *Hector Guillén Romo*, 15-23.
- Herrería, M. (2022). *Incidencia en los derechos de los trabajadores del incumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo. Propuesta educativa*. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Ipanaque. (2022). *Determinar los criterios y análisis jurisprudencial de la presunción del daño moral en procesos de despido arbitrario, Piura, 2021*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Jaimes, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *IUS VOCATIO*, 38-45.
- Juárez Guevara, H. I. (2013). La violación de Derechos Humanos a las visitas que ingresan a los centros penitenciarios en la ciudad de México . *Tesis de Grado* . Universidad Latinoamerica , México D.F, México .
- L.p. (12 de Agosto de 2021). *Lp. Pasión por el DERECHO*. Obtenido de Lp. Pasión por el DERECHO: <https://lpderecho.pe/jurisprendia-despido-arbitrario/>
- L.p. (12 de febrero de 2022). *Lp. Pasión por el DERECHO*. Obtenido de Lp. Pasión por el DERECHO: <https://lpderecho.pe/despido-arbitrario-corresponde-indemnizacion-reposicion/>
- Loyola, & Pardo. (2022). *Propuesta legal del V pleno Supremo Jurisdiccional Laboral, sobre el acuerdo plenario en mayoría, mejorando la calidad de impartir justicia*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Matteis, A., Accardo, P., & Mammone, G. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm

- Molinares, C., Perez, M., Torres, E., Lopez, B., & Sanchez, S. (26 de 09 de 2016). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/mwzlk2guawo3/teoria-de-derecho-laboral-i/?fallback=1>
- Monzón Zevallos, W. (2020). *Estudios sobre el despido arbitrario en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Moreira. (2019). *Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: una mirada crítica desde el derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil*. Ciudad Real: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Motta, J. (2021). Apuntes para una historia del derecho del trabajo peruano. *Revista LABOREM N.º 24-2021*, 387-418.
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *Themis*, 227-232.
- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Revista Gaceta Laboral*, 81-101.
- Puntriano Rosas, C. (2020). A diez años de la regulación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, 47-65.
- Rincón, & Salamanca. (2021). *La posibilidad de compensar el daño moral ante un despido injustificado*. Villavicencio: Universidad Santo Tomas.
- Riofrio. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo .
- Roeder. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

- Suárez. (2020). *Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo*. Argentina: Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT.
- SUNAFIL. (17 de 12 de 2021). *SUNAFIL*. Obtenido de SUNAFIL:
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recibio-sunafil-durante-este-ano>
- Teja Gutiérrez, R., López Lira, N., & Loera Sánchez, V. (2019). Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México. *RISAD*, 41-56.
- Tejada. (2021). *La estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza frente al despido arbitrario: una reforma necesaria*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Ugaz, I. (08 de 08 de 2019). *Lp Pasión por el DERECHO*. Obtenido de Lp Pasión por el DERECHO: <https://lpderecho.pe/tipos-despido-isabel-ugaz-valle/>
- Valdiviezo. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. *PUCP*, 5-56.
- Vásquez. (2019). *La interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041 y lo establecido en la Constitución de 1993 como adecuada protección contra el despido arbitrario*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Vera. (2021). *Procesos de Indemnización por despidos arbitrarios en la empresa minera Shougang desde la perspectiva de los operadores jurídicos de la ciudad de Nazca 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Problema	Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Ejes temáticos	Instrumentos
¿En qué medida el desarrollo de los procesos judiciales en el despido arbitrario brinda una protección legal a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, 2022?	Despido arbitrario.	El despido arbitrario es un tipo de extinción del vínculo laboral que depende únicamente de la voluntad del empleador sin haber sustentado causa justificante y válida (L.p., 2021).	Tipo de extinción de vínculo laboral por parte del empleador, sin este haber sustentado causa justificante.	Despido arbitrario.	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de extinción laboral. Depende de la voluntad del empleador. No sustenta causa justificante y válida. 	Ficha de análisis documental. Guía de entrevista.
Objetivo General		El estatus jurídico del despido en el TUO de la LPCL es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar (Art. 34° del TUO de la LPCL).			Estatuto jurídico.	
Analizar la figura del despido arbitrario en el sistema laboral peruano.		Protección legal.		En principio, la protección, se centra en el objetivo de poder amparar a la parte vulnerable en la relación laboral, buscando de tal manera compensar esa desigualdad (Casación N° 00007-2012, F.J. 20)	Especificación de la normativa establecida que regula los derechos protegidos de los trabajadores.	
Objetivos específicos	El empleador debe pagar una indemnización por el daño ocasionado (Art. 34° del D. Leg. N° 728).		Acción judicial.	<ul style="list-style-type: none"> Resarcimiento del daño ocasionado. 		
<p>a) Definir la protección jurídica que brinda el ordenamiento jurídico frente al despido arbitrario.</p> <p>b) Describir a la indemnización como medida resarcitoria por despido arbitrario.</p> <p>c) Explicar el desarrollo de los procesos judiciales interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura.</p>						

DISEÑO DE INSTRUMENTO

Categorías	Sub categorías	Ejes temáticos	Preguntas para el instrumento (Guía de entrevista)
Despido arbitrario.	Despido arbitrario.	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de extinción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?
		<ul style="list-style-type: none"> Depende de la voluntad del empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.
		<ul style="list-style-type: none"> No sustenta causa justificante y válida. 	
	Estatuto jurídico.	<ul style="list-style-type: none"> No expresa causa 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?
<ul style="list-style-type: none"> No se puede demostrar 			
Protección legal.	Protección legal.	<ul style="list-style-type: none"> Derechos constitucionales 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?
		<ul style="list-style-type: none"> Derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura? ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?
	Acción judicial.	<ul style="list-style-type: none"> Resarcimiento del daño ocasionado. 	<ul style="list-style-type: none"> Desde su perspectiva, ¿Considera qué los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley? ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	
Profesión:	
Grado académico:	
Cargo:	
Entidad:	
Lugar:	
Fecha de entrevista:	
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores dela Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Mgtr. Milton César Coronado Villarreyes**, con **DNI N.º 41359069**, **Magister** en Derecho Constitucional y Administrativo, con N° de Colegiatura 2220, de profesión **Abogado**, desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Guía de entrevista del proyecto de investigación Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022.**

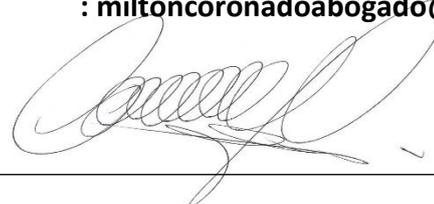
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia				x	
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor : **Milton César Coronado Villarreyes**
DNI : **41359069**
Especialidad : **Derecho Constitucional, Administrativo y Laboral**
E-mail : **miltoncoronadoabogado@gmail.com**

Firma



TÍTULO: Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					


PERÚ
Ministerio de Educación
**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	MAESTRO EN DERECHO MENCION: DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 12/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/10/2010 Fecha egreso: 15/01/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	ABOGADO Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CORONADO VILLARREYES, MILTON CESAR DNI 41359069	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 08/11/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Dr. Dayron Lugo Denis**, con **Carnet de Extranjería 001911323**, con grado de **Doctor** inscrito en Sunedu, según Resolución N° 4622-218SUNEDU02-15-02, de profesión **Abogado**, desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Guía de entrevista del proyecto de investigación Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización				x	
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia				x	
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor : **Dayron Lugo Denis**

Carnet de Extranjería: **001911323**

Especialidad : **Investigación**

E-mail : **dlugo@ucv.edu.pe**

Firma _____





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>LUGO DENIS, DAYRON PAS I600448</p>	<p>GRADO CIENTÍFICO DE DOCTOR EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS Fecha de Diploma: 24/04/2015 TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 31/05/2018</p> <p>Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p>	<p>COMISION NACIONAL DE GRADOS CIENTIFICOS - UNIVERSIDAD DE CIEGO DE AVILA "MÁXIMO GÓMEZBAEZ" CUBA</p>

CONSTANCIAS Y FICHA DE VALIDACIÓN

Yo, **Dr. Marco Antonio Carmona Brenis**, con **DNI N.º 16739801**, **Doctor** en Derecho, con N° de Colegiatura 3055, de profesión **Abogado**, desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Guía de entrevista del proyecto de investigación Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022.**

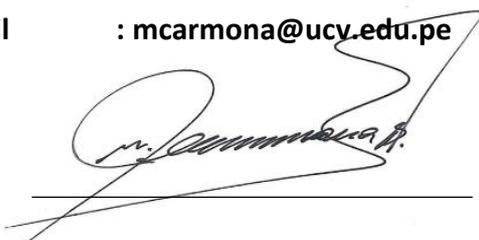
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctor : **Marco Antonio Carmona Brenis**
DNI : **16739801**
Especialidad : **Derecho Civil**
E-mail : **mcarmona@ucv.edu.pe**

Firma



TÍTULO: Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	SEGUNDA ESPECIALIDAD DERECHO DE FAMILIA Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCOANTONIO DNI 16739801	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CARMONA BRENIS, MARCOANTONIO DNI 16739801	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	ABOGADO Fecha de diploma: 21/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARMONA BRENIS, MARCO ANTONIO DNI 16739801	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/10/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



Piura, 26 de setiembre del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN N°030-2023/UCV-CED-PIURA

SEÑORA PRESIDENTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

Dra. Claudia Cecilia Morán Morales de Vicenzi.

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez, presentar a los alumnos **AURORA DEL RIO AGUILAR ODAR y DALIA KARITO CULQUICONDOR JABO**, estudiantes de nuestra casa de estudios de la Facultad de Derecho y Humanidades, quienes se encuentran registrados en la Escuela Académico Profesional de Derecho - Filial de Piura, cursando el XII ciclo, semestre académico 2023-2.

En tal sentido, la presente es para solicitar su **AUTORIZACIÓN** para que los mencionados estudiantes puedan realizar la **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**, con la finalidad de poder desarrollar su trabajo de investigación de la experiencia curricular **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION**, a cargo del Mgtr. López Cruz Manuel Francisco, el mismo que le permitirá el desarrollo en su formación profesional.

Es preciso indicar que, de aceptar a nuestro pedido, solicitamos le brinden las facilidades para que pueda desarrollar su trabajo de investigación que viene recibiendo en nuestra casa superior de estudios.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Mgtr. Omar Gabriel Velasco Palacios

Coordinador de la Escuela de Derecho



c.c. archivo

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Santur Morocho Silvia Carolina
Profesión:	Abogado
Grado académico:	Maestría concluida
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	26.05.2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

El despido arbitrario se configura cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin haberse expresados causas justificadas relacionadas con su conducta o capacidad, o la causa no puede ser probada.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

El principal factor que conlleva a los despidos arbitrarios es que las empresas consideran tener la convicción respecto de la configuración de un supuesto de falta grave, pero no emplean los medios legales establecidos para proceder con el despido. Así, el empleador evita la ejecución de los procedimientos establecidos en el TUO de la LPCL y vulnera el debido proceso.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Ante un despido arbitrario el demandante debe acudir a la autoridad policial para dejar constancia de los hechos. Luego, en la vía administrativa puede acercarse a la Autoridad del Trabajo del Ministerio de Trabajo y/o SUNAFIL.

Por otro lado, y de manera paralela, el trabajador también puede interponer una demanda por indemnización por despido arbitrario ante el Juzgado Laboral del Poder Judicial. Cabe precisar que el trabajador tiene 30 hábiles días para accionar.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

Sí, porque el trabajador ante un despido arbitrario puede obtener una indemnización. Además, en los casos de despido nulo, incausado o fraudulento una reposición.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Los trabajadores antes un despido arbitrario, tienen el derecho de tutela jurisdiccional efectiva, accediendo a los órganos jurisdiccionales para la defensa de sus derechos, en ese sentido los juzgados laborales después un análisis y de la actuación de los medios probatorios (audiencia de juzgamiento) emiten una sentencia conforme a derecho.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Si, deberían imponerse multas para que las empresas sean más cuidadosas y apliquen correctamente las normas laborales, realizando un despido conforme a ley.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Si, los procesos labores sobre despido arbitrario se han desarrollado conforme a ley, siguiendo un debido proceso.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

En cuando a la indemnización por despido arbitrario, considero que el pago debería realizarse por los años trabajados, no extendiendo el tope de las 12 remuneraciones pues considero que es un perjuicio para los trabajadores que han laborados más años.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Tarsis Sarai Rufino Córdova
Profesión:	Abogada
Grado académico:	Licenciada en derecho.
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura
Lugar:	Juzgado Civil Transitorio de Tambogrande
Fecha de entrevista:	28/09/2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

El despido arbitrario se configura cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

Normalmente los despidos producidos por la Municipalidad se dan alegando el termino de contrato, en el supuesto de que se ha mantenido un contrato civil, como es el de locación de servicios sin embargo, no es así, están encubriendo una verdadera relación laboral.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

El trabajador puede plantear su demanda por despido arbitrario a través del poder judicial, o también puede presentar su denuncia de modo presencial o virtual en los canales de SUNAFIL. Recalcar que, debe agotar la vía administrativa, para luego proceder a una demanda de mero trámite judicial.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

Considero que si se está protegiendo al trabajador frente a un despido arbitrario conforme a lo establecido en la Constitución, ya que las numerables demandas, se han presentado en virtud al amparo que les brinda el artículo en mención, siendo un derecho protegido y resguardado para la parte vulnerable.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores dela Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Los trabajadores que han formulado demandas por despido arbitrario en contra de esta entidad pública, se les ha evaluado sus fundamentos en los que

han sustentado su pretensión, así como cada uno de los medios probatorios aportados, y luego en la decisión final conforme a lo establecido en la norma se lesha otorgado la indemnización correspondiente, cuantificada por el perito contable.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

No, considero que existen otros mecanismos que el trabajador puede emplear si no está de acuerdo con la indemnización, como por ejemplo, cuando alega despido incausado, pidiendo su reposición al puesto de trabajo y también el derecho a que se le indemnice.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

En la mayoría de los casos no se han desarrollado de acuerdo a Ley, desde mi experiencia, he podido conectarme con muchos casos, en que ha fallado el ente de impartir justicia, no actuando de manera imparcial, al no seguir lo estipulado en el ordenamiento jurídico.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Considero que si se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario, en tanto el Juez, evalúa los parámetros correspondientes con la finalidad de poder determinar si corresponde su reposición o que solo se llegue a indemnizar.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Gabriela Katterine More Becerra
Profesión:	Abogada
Grado académico:	Titulada
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	29 de setiembre de 2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

Se configura cuando el empleador finaliza y/o culmina el vínculo laboral, sin causa alguna, sin tener en consideración los procedimientos establecidos por

la ley, comúnmente el empleador alega la no existencia del vínculo laboral en caso de la locación de servicios desnaturalizada y en casos de contratos modales, el término del plazo pactado.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

En mi experiencia, la mayoría de demandas por despido arbitrario se configuran en sector público, dada que estas contratan en su mayoría bajo una relación civil; sin embargo, en la realidad encubren una verdadera relación laboral, este tipo de despidos se fomentan en gran parte cuando hay cambios de gobierno y/ o cuando la Entidad realiza cortés de vínculo con la finalidad de que el trabajador no alcance el periodo de prueba.

Respecto al sector privado, en su mayoría alegan el vencimiento del plazo pactado mediante contratos modales, sin tener en cuenta que muchas veces que estos han sido desnaturalizados teniendo en consideración los requisitos establecidos por la ley para su configuración.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Considero que la mejor manera de acreditar el despido es solicitando una constatación policial por despido arbitrario, y/o algún medio idóneo, a fin de que la autoridad judicial determine la inexistencia de un procedimiento de despido, por ende se declare la existencia de un despido arbitrario.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

Efectivamente la constitución es la matriz, que establece la protección frente al despido, asimismo existen normas complementarias que coadyuvan en la referida protección frente al despido.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

En primer lugar se ha determinado en su mayoría la verdadera existencia de un vínculo laboral, en consecuencia al analizar el despido se concluye que se ha configurado despidos arbitrarios al no haberse realizado los ceses por causa justa, por ende se ordena la reposición de los trabajadores al cargo que ocupan bajo la misma remuneración y/o en su defecto en un cargo de similar categoría.

Asimismo, se han concedido medidas cautelares de reposición provisionales, ello a causa de que la Entidad apela las sentencias de primera instancia.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Considero que entre las medidas más comunes y de mayor accesibilidad en cuanto a la acreditación de medios probatorios, está la indemnización por lucro cesante, daño emergente, daño punitivo y daño moral.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Exactamente, se tienen en consideración la primacía de la realidad, dados los argumentos que establecen la Entidad y una efectiva valoración conjunta de medios probatorios.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Si toda vez que en base a la imparcialidad que debe existir entre las partes, se requiere que las partes presenten los medios probatorios idóneos y adecuados a fin de probar sus pretensiones.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Rosmery Del Milagro Marchena Winchonlong
Profesión:	Abogada
Grado académico:	Licenciada en Derecho con estudios de maestría
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	05 de octubre del 2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

En el sistema laboral peruano, un despido arbitrario o injustificado es ilegal y está sujeto a sanciones legales. Para despedir a un trabajador de manera

justificada, el empleador debe tener motivos válidos y seguir un procedimiento adecuado, que generalmente incluye lo siguiente:

- a. Causa Justa: El empleador debe tener una causa justa para el despido, como un incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del empleado (por ejemplo, robo, negligencia, mala conducta, etc.) o razones económicas, como una reestructuración que afecta el puesto de trabajo.
 - b. Notificación por Escrito: El empleador debe notificar al trabajador por escrito sobre la causa del despido, proporcionando detalles específicos y evidencia si es posible.
 - c. Plazo de Preaviso: En caso de despido por razones económicas, es necesario dar un preaviso con antelación o pagar una indemnización en lugar de preaviso.
 - d. Pago de Beneficios: El empleador debe pagar todas las prestaciones legales correspondientes, como las indemnizaciones por tiempo de servicio y las vacaciones no disfrutadas.
 - e. Conciliación Laboral: En algunos casos, el empleador y el trabajador pueden intentar resolver la situación mediante una conciliación laboral antes de llegar al despido.
 - f. Registro en el MTPE: El empleador debe registrar el despido ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de los cinco días hábiles posteriores al despido.
2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

Algunos de los principales factores que podrían contribuir a la incidencia de despidos arbitrarios en Piura incluyen:

- a. Condiciones Económicas: La situación económica de Piura, que puede estar sujeta a fluctuaciones debido a factores como la agricultura, la pesca y la minería, puede influir en la estabilidad laboral. En momentos de crisis o cambios en estas industrias, los despidos arbitrarios pueden aumentar.
 - b. Informalidad Laboral: La presencia de un alto porcentaje de empleo informal en la región puede hacer que los trabajadores sean más vulnerables a los despidos injustificados, ya que a menudo carecen de contratos formales y protecciones laborales.
 - c. Falta de Conocimiento Legal: La falta de conocimiento sobre las leyes laborales y los derechos de los trabajadores puede llevar a situaciones en las que los empleadores realicen despidos injustificados sin enfrentar consecuencias legales.
 - d. Escasez de Recursos Legales: Los trabajadores en Piura pueden enfrentar desafíos para acceder a recursos legales y asesoramiento en casos de despidos arbitrarios debido a limitaciones geográficas y económicas.
 - e. Cultura Empresarial: La cultura empresarial en la región, incluida la relación entre empleadores y empleados, puede influir en la incidencia de despidos arbitrarios.
 - f. Fiscalización Laboral: La eficacia de las autoridades laborales y su capacidad para fiscalizar y hacer cumplir las leyes laborales en la región pueden afectar la incidencia de despidos injustificados.
3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Un trabajador que ha sido despedido arbitrariamente puede seguir un proceso legal para hacer valer sus derechos laborales.

- a. Notificación del Despido: El trabajador debe recibir una notificación por escrito del empleador en la que se indique la causa del despido. Si no

se proporciona una causa justa o se considera que el despido es injustificado, el trabajador puede impugnarlo.

- b. Reclamación ante el Empleador: El trabajador puede presentar una reclamación escrita ante el empleador para impugnar el despido y solicitar una solución amigable. Esto puede incluir negociaciones directas con el empleador o con la intervención de un representante sindical si corresponde.
 - c. Conciliación Laboral: Si no se llega a un acuerdo con el empleador, el trabajador puede solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para realizar una conciliación laboral.
 - d. Demanda ante el MTPE: Si la conciliación no tiene éxito o el empleador no cumple con las obligaciones acordadas, el trabajador puede presentar una demanda laboral ante el MTPE. En la demanda, el trabajador debe detallar la causa de la controversia y las reparaciones que busca
 - e. Proceso Judicial: Si la disputa no se resuelve en el MTPE, el trabajador puede optar por llevar el caso a la vía judicial presentando una demanda ante el Poder Judicial. En este caso, un juez laboral revisará el caso y emitirá una sentencia.
 - f. Recursos Legales: Si el trabajador gana el caso en el Poder Judicial, el empleador puede ser ordenado a pagar indemnizaciones y beneficios laborales pendientes.
4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a condiciones justas y equitativas en el trabajo. Sin embargo, la efectividad de esta protección en la práctica depende de diversos factores, incluyendo la aplicación de las leyes laborales, la supervisión de las autoridades y la cultura empresarial en el país.

En teoría, este artículo proporciona una base sólida para la protección de los trabajadores y sus derechos laborales en el Perú. Sin embargo, la realidad puede variar. La aplicación efectiva de estos derechos puede ser un desafío en algunas situaciones, especialmente en el caso de despidos arbitrarios o abusos laborales.

Para evaluar si un trabajador está siendo protegido de acuerdo con el artículo 27 de la Constitución, es importante considerar factores como la efectividad de las leyes laborales, la capacidad de las autoridades para hacer cumplir estas leyes y la existencia de mecanismos adecuados para que los trabajadores impugnen prácticas laborales injustas. Además, la promoción de la educación laboral y la conciencia de los derechos laborales entre los trabajadores también son elementos importantes.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?
 - a. Reposición laboral: Si se considera que el despido fue injustificado o arbitrario, se ordena la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, junto con el pago de salarios caídos desde la fecha del despido.
 - b. Indemnización por despido arbitrario: En caso de que la reposición no sea posible o deseada, el trabajador despedido puede recibir una indemnización económica.
 - c. Protección contra represalias: También se protege a los trabajadores antes represalias del empleador; pues la legislación laboral prohíbe que un empleador tome represalias contra un trabajador que ha presentado una queja o demanda por despido arbitrario.
 - d. Garantías procesales: Se ha garantizado procesos justos y equitativos para resolver los casos de despido arbitrario; respetando el derecho del trabajador a presentar pruebas y ser escuchado adecuadamente.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Sí; adicionalmente se podrían establecer las siguientes medidas:

- a. Sanciones a Empleador: Imponer sanciones a los empleadores que incurran en despidos arbitrarios, como multas o medidas disciplinarias.
 - b. Protección de Testigos y Denunciantes: Se pueden establecer disposiciones legales para proteger a los trabajadores que denuncian despidos arbitrarios o irregularidades en el lugar de trabajo contra represalias por parte del empleador.
 - c. Asesoría Legal Gratuita: Pueden proporcionarse servicios de asesoría legal gratuita a los trabajadores despedidos arbitrariamente para ayudarles a entender sus derechos y opciones legales.
 - d. Capacitación en Derechos Laborales: Promover la educación y la capacitación sobre derechos laborales entre los trabajadores puede ayudar a prevenir despidos arbitrarios y empoderar a los empleados para que conozcan y defiendan sus derechos.
7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Considero que en gran medida; pues la efectividad y la justicia en los procesos judiciales por despido arbitrario pueden variar según las circunstancias individuales y la aplicación de la ley. En general, el sistema legal está diseñado para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un proceso justo.

Sin embargo, la percepción de si los procesos se desarrollan de acuerdo a la ley puede depender de varios factores, incluyendo la capacidad de los trabajadores para acceder a asesoría legal adecuada, la calidad de la representación legal, la carga de trabajo de los juzgados y la interpretación de las leyes por parte de los jueces.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Considero, que la aplicación de los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario, es un tema que puede variar en función de diversos factores, como la interpretación de la ley por parte de los juzgados la, jurisprudencia existente y la especificidad de cada caso. Algunos trabajadores pueden considerar que la indemnización o la reposición otorgada no son adecuadas, mientras que los empleadores pueden tener opiniones diferentes.

Para garantizar la aplicación adecuada de los criterios, es fundamental que los juzgados y las autoridades laborales sigan la legislación laboral y las normativas vigentes, así como la jurisprudencia establecida por decisiones judiciales anteriores en casos similares.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!



Rosmery Del Milagro Marchena Winchonlong
DNI: 72218720

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	MIGUEL ENRIQUE ACHA NINA
Profesión:	ABOGADO
Grado académico:	ESTUDIOS EN MAESTRIA
Cargo:	JUEZ DE PAZ LETRADO
Entidad:	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
Lugar:	PIURA
Fecha de entrevista:	
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia KaritoCulquicondorJabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

UN DESPIDO ARBITRARIO SE CONFIGURA CUANDO NO HAY CAUSA JUSTA PARA LESAR A UN TRABAJADOR DE MANERA UNILATERAL

EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO QUE HA FIJADO NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

BÁSICAMENTE, LOS DESPIDOS SE CONFIGURAN POR LA INOBSERVANCIA DE LA REGLAS QUE FIJA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PARA DESPEDIR A UNA PERSONA - TRABAJADOR; HECHO QUE SE DA MAYORMENTE EN LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS LOCALES; LOS NUEVOS GOBIERNOS LOCALES QUE SE INSTAURAN, POR DESCONOCIMIENTO O UN AGAN DE COLOCAR A SU BENTE, COMITEN ARBITRARIEDADES AL DESPEDIR

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

ESO DEPENDE, PUES UN TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO TIENE EN LA REALIDAD, PARA LA REPARACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES, DOS CAMINOS: OPTAR POR LA REPOSICIÓN O POR LA INDEMNIZACIÓN (ENTIÉNDASE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO); DEBIENDO ADVERTIR QUE UNA EXCLUYE A LA OTRA.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

SÍ, PORQUE TOCA A LA LEGISLACIÓN DETERMINAR EL TIPO DE PROTECCIÓN; EL CUAL PUEDE SER, COMO YA LO MENCIONAMOS ANTERIORMENTE, A TRAVÉS DE LA REPOSICIÓN O A TRAVÉS DE UNA INDEMNIZACIÓN

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Debe tenerse en cuenta cuando la empleadora es el Estado, el ingreso a la carrera pública, es por concurso público de méritos. En ese sentido, si un trabajador del Estado fue despedido, sólo puede optar por la indemnización en tanto el tiempo que laboró se debió no a un concurso de méritos.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Como desincentivo de la conducta arbitraria del empleador por el Estado, sí. Aquí podemos adoptar en nuestro ordenamiento jurídico la figura de los daños punitivos a través de la cual se busca sancionar la conducta infractora y disuadir a no cometerlos en el futuro, no siendo su finalidad el compensar a la víctima.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

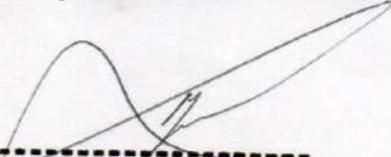
Sí, porque los jueces llevan los procesos dentro de los parámetros del debido proceso, y no, porque las instituciones públicas ponen obstáculos al cumplimiento o eficacia de las sentencias con calidad de cosa juzgada.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

La indemnización por despido arbitrario, está regulada en nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto, claro está, en su monto; sin embargo, en cuanto a la indemnización por daño patrimonial, personal y menoscabo de vida, los magistrados no

NO CRITERIOS DIFERENTES EN LA FIJACIÓN DE SU MONTO; DE AHI
LA PERCEPCIÓN, JUSTIFICADA, DE INJUSTICIA POR PARTE DE LOS CIUDADANOS

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!



Miguel Enrique Acha Nima
JUEZ SUPERNUMERARIO
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral
Corte Superior de Justicia de Piura

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Teodoro Rubén Edinora Belles,
Profesión:	
Grado académico:	Abogado.
Cargo:	Juez Superior (P).
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. Desde su larga trayectoria, ¿cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

Se configura cuando se despide a un trabajador sin expresión de causa, o esta no puede ser demostrada por el empleador dentro del

proceso judicial que le instase el trabajador para impugnar el despido.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado **2,002** casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

En el ámbito municipal, muchos trabajadores son contratados por contratos de locación de servicios y al poner término a éste, el trabajador demanda desnaturalización del contrato de locación de servicios y que lo reconozcan bajo un contrato de trabajo y como consecuencia se le dedique que ha sido despedido en forma arbitraria.

3. Desde las máximas de la experiencia, Explique el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten.

De acuerdo al D.S. 003-97TR, el proceso a seguir si es un obrero, se tramita vía proceso ordinario laboral bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Si es un empleado, debe tramitarse vía proceso contencioso administrativo.

4. Según las cifras mencionadas en la pregunta N°02; ¿usted considera que la legislación peruana protege adecuadamente al trabajador conforme lo estipula el artículo 27° de la Constitución Política del Perú? ¿Cuál considera que es la causa principal de dicha cifra? Explique

Sí, el art. 27 en concordancia con el art. 7 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - Protocolo de San Salvador - suscrito por el Perú; esta debe que la legislación nacional puede determinar que hacer frente al despido injustificado.

Por tanto nuestra legislación optó por la indemnización tasada como mecanismo de protección al trabajador frente al despido arbitrario. Pero, posteriormente

el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el STC N° 1124-2002-AA/TC - Caso Telepónica, amplió la protección frente al despido arbitrario e introdujo la reposición del trabajador, creando 2 tipos de despido el Tránsito y el Incausado, entonces actualmente, como mecanismos de protección frente al despido arbitrario, ¿tienen?

- Despidos arbitrarios:

a) Despido estricto, no reposición sino indemnización tasada (art 38 D.S. 00397-TR)

b) Despido Tránsito, no indemnización sino reposición

c) Despido Incausado, no indemnización sino reposición.

- Respecto a la 2da pregunta, me remito a la respuesta dada en el pregunta #02.

5. De acuerdo a las sentencias emitidas, explique la protección jurídica que se les brinda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura.

Como he dicho, esto depende de lo que quiera el trabajador. Si quiere indemnización o reposición, ambas pretensiones son excluyentes entre sí.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la reposición e indemnización deben establecerse otras medidas legales? Explique

No, porque actualmente frente a un despido arbitrario el trabajador libremente puede optar en ser reposeso o que lo indemnicen, esto depende de lo que el trabajador decida libremente. Pero, si decide que lo reposesen creo que debe pagarse sus remuneraciones dejadas de percibir.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Como vengo diciendo creo que sí, los despidos se someten al régimen laboral privado y por tanto su proceso de reg. por la nueva ley procesal de trabajo. Los empleadores están bajo el reg. las. público y por tanto acuden vía proceso ante el Poder Judicial.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Sí, porque la cuantía y la forma de cálculos ya está establecido expresamente por la ley en el D.S. 003-91-TE.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

OK.
reut

Pedro Rubén Chira Tello
JUEZ SUPERIOR
Sala Laboral Transitoria de Piura
Corte Superior de Justicia de Piura

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Helder Cesario Luján Segura.
Profesión:	Abogado.
Grado académico:	Doctor. Magister.
Cargo:	Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de Piura.
Entidad:	Corte Superior de Justicia de Piura.
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	30/09/23
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

De la única forma que está prevista en la ley, o sea por razones de la "conducta" o la "capacidad" del trabajador, previstas en los artículos

23 y 24 del TUC del D. Leg. 428. El trabajador debe incurrir en alguna de esas causales, el empleador debe seguir el procedimiento de despido respectivo (Art. 31 y 32 del TUC referido), y así demostrar su culpabilidad.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

Los casos de despido arbitrario ocurren todo el tiempo; no responden mayormente a factores específicos. En todo caso los que sí podría mencionar como eventos de fonadores de despidos los siguientes: La pandemia por Covid 19 y el cambio de gobiernos locales y regionales de Enero 2023.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Tiene dos vías: 1) La administrativa, acudiendo ante la autoridad administrativa de trabajo, para verificar la existencia del despido arbitrario; 2) La judicial, acudiendo ante el órgano jurisdiccional (juzgado de trabajo) para demandar la declaración de despido arbitrario, y consiguiente indemnización.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

Considero que sí. La Constitución establece la protección contra el despido, lo cual ha sido desarrollado en el TUC del D. Leg. 428, que establece los tipos de despido y las causales respectivas para impugnarlo. A nivel administrativo también se ha previsto que actúe el Ministerio de Trabajo.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

La protección que establece la ley y la jurisprudencia, a través de la reposición (para los casos de Despido nulo, Despido incausado y Despido fraudulento) y a través de la indemnización (para los casos de despido arbitrario y despido indirecto). Acompañada en ciertos casos de otorgamiento de medidas cautelares.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Nuestro país tiene, por años, tradición indemnizatoria, "tarificada", para el despido arbitrario, señalado en la ley como única forma de reparación. En los últimos años se viene dando cabida, jurisprudencialmente a una indemnización adicional, mayormente por "daño moral".

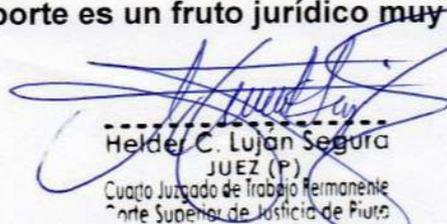
7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Si. La ley establece anteladamente el modo de cómo exigirlo ante un órgano jurisdiccional. Así que los abogados sólo tienen que observar las formalidades ya establecidas. En algunos casos se equivocan el momento de adewar el caso al tipo de despido; pero el juez se encarga de adewarlo.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Aquí debemos hacer una precisión: El despido arbitrario tiene como única efecto la indemnización; no la reposición. Esta última es sólo para los despidos nulo, incausado y fraudulento. Entonces, en el caso del despido arbitrario el Art. 38 del TUO del D. Leg. 728 establece únicamente la indemnización.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!


Helder C. Luján Segura
JUEZ (P)
Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente
Corte Superior de Justicia de Piura

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Maritza Delgado Vásquez
Profesión:	Abogada
Grado académico:	Superior Universitaria
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Poder Judicial
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	6 de octubre de 2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

El despido arbitrario se configura cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o cuando no se ha podido demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

Considero que gran parte de esa cantidad de ingresos se debe a las contrataciones defectuosas de personal que efectúan las entidades del Estado, ya sea simulando una contratación civil (locación de servicios) no obstante en la realidad es un contrato de trabajo o celebrando contrataciones modales en las que no se efectúa una correcta redacción del contrato de trabajo.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Estando a que la norma, a diferencia de otros tipos de despido en los que se permite la reposición en el puesto de trabajo, establece como como derecho del trabajador despedido arbitrariamente el pago de una indemnización (por despido arbitrario), se tiene que dentro del plazo de ley, el trabajador debe acudir al Poder Judicial a efectos de interponer su demanda sobre el pago del referido concepto.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

No, porque no se le otorga al trabajador que ha sido objeto de despido arbitrario la posibilidad, de creerlo conveniente y como si se permite para otros tipos de despidos como lo es el nulo, incausado o arbitrario, de retornar al centro de trabajo; en tanto las normas que lo regulan solo han establecido como resarcimiento para el trabajador despedido arbitrariamente el pago de una indemnización.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Ello depende del tipo de despido del que ha sido objeto el trabajador y respecto al cual ha obtenido sentencia favorable; ya que como se ha indicado al momento de responder algunas de las preguntas anteriores, para el despido arbitrario la ley solo le ha asignado como medida resarcitoria el pago de una indemnización por despido arbitrario, mientras que para otros despidos (nulo, incausado o fraudulento) se está disponiendo la reposición del trabajador.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Desde mi propio criterio, puedo decir que ya existen, medidas adoptadas eficaces puestas en práctica por esta entidad, en cuanto al desarrollo de los tipos de despido, en caso del despido propiamente dicho opera la indemnización, y en cuanto al despido incausado y despido fraudulento también les corresponde tanto indemnización, como su reposición.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Considero que si se han desarrollado de acuerdo a ley, ya que en mi condición de asistente de juez superior, he visto que el magistrado ha garantizado que el proceso que conoce no contenga vicio procesal alguno, por lo que advertido lo contrario, ha declarado su nulidad y la renovación del acto procesal viciado.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

La forma de la determinación del pago de la indemnización por despido arbitrario se encuentra establecida en la norma pertinente; en ese sentido, y siendo que los magistrados son quienes garantizan su observancia de la misma, en mi condición de asistente de juez, considero que si se aplica

adecuadamente el criterio establecido para la determinación del pago de la indemnización.

Por otro lado, también considero que se viene aplicando correctamente los criterios para disponer la reposición de trabajadores que han sido objeto de despidos que, a diferencia del arbitrario si permiten dicha reposición (nulo, incausado o fraudulento), en tanto -además del contenido de las normas- se observan las posturas jurisprudenciales para determinar si en cada caso concreto se ha configurado o no el despido impugnado.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Emma Bannesa Córdova Jiménez
Profesión:	Abogada
Grado académico:	Titulada
Cargo:	Secretaria Judicial
Entidad:	Poder Judicial
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	11/10/2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

Quando el despido se produzca sin una causa justificada como la capacidad o conducta del trabajador.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

1) El cambio de autoridades regionales y municipales; estos a fin de ingresar a su gente; liberan puestos de trabajo para su gente, despidiendo a los que ingresaron en gestiones anteriores.

2) La falta de conocimiento de la norma que regula la materia.

3) La decidía de las autoridades en administrar correctamente los recursos del Estado.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

1) Recurrir al Poder Judicial solicitando el pago de una indemnización por despido arbitrario.

2) También puede recurrir a Sunafil; a fin que realice la verificación del despido, previamente a recurrir al Poder Judicial; ello en caso el despido se haya producido de manera verbal.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

No, porque la norma prevé el pago de una indemnización por despido arbitrario; quedando en ello; el trabajador despedido sin causa justa, sin la posibilidad de ser repuesto en su centro de trabajo.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores dela Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Al tratarse, de un despido arbitrario y de ser fundada la demanda corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario. En el caso de las

Municipalidades y Gobiernos Regionales la mayoría de las demandas por despido arbitrario son fundadas.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Claro que sí; cada vez que hay cambio de autoridades el Poder Judicial-Piura, se llena de demandas por impugnación de despido, la mayoría de ellas son fundadas causándole un gran perjuicio a la administración pública; por lo que considero que este tipo de actos deben sancionados en las personas de sus autoridades.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Sí; considero que se ha empleado por parte del Juez, y desde mi puesto de Secretaria Judicial, una efectiva aplicación de la Ley, en los casos de despido arbitrario que han interpuesto los trabajadores de esta municipalidad, siendo estas resueltas con una debida motivación e empleando la norma y jurisprudencia, dependiendo el caso.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Hay mucho por mejorar en cuanto a criterios, ante un despido arbitrario solo cabe la indemnización por despido arbitrario.

El despido nulo; genera reposición en el puesto de trabajo. Dentro del despido nulo se ha incluido a 2 figuras jurídicas creadas por la jurisprudencia como lo son el despido incausado y el despido fraudulento, cuya configuración también genera la reposición en el puesto de trabajo.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Nombre del entrevistado:	Anthony Alonso Chiroque Chavez
Profesión:	Bachiller en derecho
Grado académico:	Bachiller
Cargo:	Asistente judicial
Entidad:	Poder judicial
Lugar:	Piura
Fecha de entrevista:	20/10/2023
Entrevistadores:	Aurora del Rio Aguilar Odar y Dalia Karito Culquicondor Jabo

Introducción:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de obtener información acerca del presente tema de estudio: **Despido arbitrario y protección legal a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, desde la perspectiva de los operadores jurídicos, 2022**. Teniendo en cuenta que, la problemática radica en los despidos arbitrarios cometidos en la Municipalidad Provincial de Piura, aumentando a través de su configuración la tasa de procesos judiciales que realizan los trabajadores despedidos arbitrariamente.

Siendo así, se encuentra dirigida a los Jueces, Secretarios y/o Asistentes Judiciales en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Preguntas:

1. ¿Desde su larga trayectoria, cómo se configura un despido arbitrario de acuerdo al sistema laboral peruano?

Se configura desde el momento en que se extingue una relación laboral, sin la existencia de un previo procedimiento y sin la exposición de causa alguna.

2. Según el informe estadístico otorgado por la Corte Superior de Justicia de Piura, han ingresado 2,002 casos de despido arbitrario. Explique los principales factores que han determinado la incidencia de los despidos arbitrarios.

- a. El poder de dirección de los empleadores.
- b. La falta de conocimiento de los derechos laborales y las instituciones que protegen al trabajador.
- c. La informalidad de las relaciones laborales.

3. ¿Desde las máximas de la experiencia, cuál es el proceso que debe realizar un trabajador despedido arbitrariamente para que haga valer sus derechos que le asisten?

Tener conocimiento de los plazos prescritos por ley como son los 30 días hábiles para interponer demanda, aparte un medio probatorio de suma importancia es el acta policial o de Sunafil por la cual se acredita fehacientemente la existencia de un corte en la relación laboral.

4. ¿Usted considera, qué se está protegiendo a un trabajador de acuerdo a lo que se estipula en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú?

Muchas veces no, respecto a determinados criterios, existe una preferencia por la literalidad de la normatividad y se deja de lado que muchas veces uno se enfrenta a situaciones de hecho que la norma misma no prevé, y se debería en todo caso dar mayor énfasis al principio de primacía de la realidad.

5. ¿Cuál ha sido la protección jurídica que se les ha brindado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, de acuerdo a las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Piura?

Depende de los casos, en muchos casos en los temas de locación, se ha preferido el principio de primacía de la realidad sobre los documentos presentados por la municipalidad, y en otros casos donde se encuentran los obreros que estaban bajo régimen cas, se les declaro relaciones laborales bajo el régimen 728 y otorgo los beneficios de ley.

6. ¿Cree usted, qué adicionalmente a la indemnización deben establecerse otras medidas legales?

Ya han sido establecidas medidas como el pago de multas, el otorgamiento de indemnización por lucro cesante y daño moral, que van sobre la simple indemnización por despido arbitrario, pues esta última tiene un límite respecto a su cuantía.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera que los procesos judiciales por despido arbitrario, interpuestos por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, se han desarrollado de acuerdo a Ley?

Si, más que todo en instancias superiores, pues en ellas se verifican adecuadamente los medios probatorios, así como la normativa aplicable a cada caso en particular, además de observar la motivación de las resoluciones expedidas por los juzgados.

8. ¿Considera usted, qué se están aplicando los criterios adecuados para determinar la indemnización y/o reposición por despido arbitrario?

Si pues se está respetando la indemnización tazada prescrita por ley, y además en los casos de reposición las mismas se llevan a cabo a través de medidas cautelares junto con la ejecución anticipada del proceso.

¡Muchas gracias, su aporte es un fruto jurídico muy valioso!